

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

É tudo o mesmo ou nem por isso: As relações entre presentismo, *workaholism* e comportamentos de cidadania organizacional e os seus efeitos no bem-estar do trabalhador

Rita Alexandra Batista Pinto Couto Ardisson

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Sílvia Costa Agostinho da Silva, Professora Associada

Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa – Instituto Universitário de Lisboa

Coorientador:

Professor Doutor Aristides Isidoro Ferreira, Professor Auxiliar

Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2014

Agradecimentos

Em primeiro lugar, agradeço à Professora Doutora Sílvia Silva e ao Professor Doutor Aristides Ferreira por toda a orientação e apoio que me deram durante todo o desenvolvimento desta dissertação. Foram uma peça fulcral para que pudesse desenvolver a dissertação da melhor forma. Todas as horas que dispensaram do seu tempo para me acompanhar e todas as sugestões dadas foram essenciais para que pudesse concluir esta etapa.

Quero agradecer à minha família, principalmente aos meus pais, por todo o apoio que me deram ao longo do meu percurso académico, pois sem o seu apoio, esta caminhada teria sido muito mais difícil. Agradeço todos os esforços que fizeram para eu poder conquistar esta minha ambição.

Agradeço ao Pedro pelo enorme apoio e incentivo que me deu nesta fase do meu percurso académico. A motivação e a força que me deu foi o motor para conseguir concluir esta minha etapa. Todos os sacrifícios que foram feitos valeram a pena.

Agradeço à Ana pela amizade e apoio que sempre me deu e, principalmente, pela ajuda que prestou quando necessitei de aplicar o questionário desta dissertação numa organização.

Para que ninguém fique esquecido, agradeço a todos aqueles que de alguma forma contribuíram para que pudesse concretizar esta dissertação, tanto através do apoio que me deram, como ao participarem no estudo.

Resumo

Esta dissertação teve como objetivo perceber se o presentismo, o *workaholism* e os comportamentos de cidadania organizacional são conceitos que se sobrepõem tendo em conta que existem semelhanças entre estes. Para confirmar a sua sobreposição ou distinção, estudou-se, também, os efeitos que estas variáveis têm no bem-estar no trabalho. Neste estudo participaram 403 indivíduos profissionalmente ativos, provenientes de vários setores de atividade. Foram realizadas várias análises de componentes principais e análises de correlações para testar a nossa questão de investigação e foram realizadas regressões lineares múltiplas para testar os efeitos das três variáveis no bem-estar no trabalho. Os resultados demonstraram que os ganhos de produtividade associados ao presentismo, o *workaholism* e os comportamentos de cidadania organizacional são constructos distintos e as hipóteses deste estudo foram parcialmente confirmadas. Verificou-se que o presentismo e o *workaholism* afetam negativamente o bem-estar no trabalho enquanto que os comportamentos de cidadania organizacional afetam positivamente o bem-estar no trabalho.

Palavras-chave: Presentismo, *workaholism*, comportamentos de cidadania organizacional, bem-estar no trabalho

Classificação adotada na unidade orgânica:

3600 Psicologia Industrial e Organizacional

3660 Comportamento Organizacional

Abstract

This thesis aimed to understand if presenteeism, workaholism and organizational citizenship behaviors are concepts that overlap given that there are similarities between them. To confirm its overlap or distinction, we also investigated the effects these variables have on well-being at work. This study involved 403 professionally active individuals from various sectors of activity. We did several principal component analysis and correlation analysis to test our research question and multiple linear regressions were conducted to test the effects of the three variables on well-being at work. The results showed that the productivity gains associated with presenteeism, workaholism and organizational citizenship behaviors are distinct constructs and hypotheses of this study were partially confirmed. It was found that presenteeism and workaholism negatively affect the well-being at work while organizational citizenship behaviors positively affect well-being at work.

Keywords: Presenteeism, workaholism, organizational citizenship behavior, well-being at work

Organic unity classification:

3600 Industrial & Organizational Psychology

3660 Organizational Behavior

Índice

Introdução.....	1
I. Presentismo.....	3
1.1 Antecedentes do presentismo.....	5
1.2 Consequências do presentismo.....	7
II. <i>Workaholism</i>	9
2.1 Antecedentes do <i>workaholism</i>	12
2.2 Consequências do <i>workaholism</i>	13
III. Comportamentos de cidadania organizacional.....	15
3.1 Antecedentes dos comportamentos de cidadania organizacional.....	17
3.2 Consequências dos comportamentos de cidadania organizacional.....	18
IV. Relações entre presentismo, <i>workaholism</i> e comportamentos de cidadania organizacional e a sua influência no bem-estar no trabalho.....	19
V. Método.....	23
5.1 Amostra.....	23
5.2 Procedimento.....	23
5.3 Instrumentos.....	24
VI. Resultados.....	27
Discussão.....	33
Referências Bibliográficas.....	37
Anexo A.....	41
Anexo B.....	44

Índice de Quadros

Tabela 6.1. Resultados da Análise de Componentes Principais às escalas com todos os itens aceites.....	28
Tabela 6.2. Correlações das variáveis preditoras entre si e entre estas e as variáveis critério.....	30
Tabela 6.3. Resultados da Regressão Linear Múltipla para a dimensão de Afeto Positivo.....	31
Tabela 6.4. Resultados da Regressão Linear Múltipla para a dimensão de Afeto Negativo.....	32
Tabela 6.5. Resultados da Regressão Linear Múltipla para a dimensão de Expressividade e Realização no Trabalho.....	32

Introdução

O presentismo pode acarretar mais custos do que o absentismo. Este fenómeno pode custar até 60% dos custos de saúde do empregador e 60% dos custos totais de saúde com trabalhadores são provenientes de indivíduos que comparecem ao trabalho apesar da sua doença ou incapacidade, acabando por prejudicar a produtividade (Turner, 2006). O presentismo refere-se ao facto de o trabalhador estar presente no trabalho enquanto está doente, reduzindo a sua produtividade devido a não ter os seus melhores níveis de desempenho (Brown, Gilson, Burton & Brown, 2011; Hemp, 2004; Pauly, Nicholson, Polsky, Berger & Sharda, 2008).

O presentismo é também considerado como o ato de estar presente no trabalho mais horas do que o que é requerido para obter um desempenho eficaz (Simpson, 1998). Isto relembra um pouco o *workaholism* em que o indivíduo, devido ao seu vício de trabalho e ao impulso que sente para trabalhar, trabalha excessivamente durante horas para terminar as tarefas que podia ter terminado durante o período regular de trabalho (Cooper, 1998; Waghorn & Chant, 2012).

Se o presentismo é o ato de estar presente no trabalho quando existe necessidade de se ausentar devido a doença, então porque os indivíduos mesmo assim vão trabalhar? Porque os empregados não pretendem deixar trabalho extra que tem que ser feito pelos seus colegas (Schaufeli, Bakker, Heijden & Prins, 2009a), ou seja, está aqui implícito um sentido de ajuda para com os colegas e um sentido de dever cívico, conceitos relacionados com os comportamentos de cidadania organizacional, que se pretendem estudar nesta dissertação. Pouco se sabe sobre a relação entre estes comportamentos e o presentismo, mas sabe-se que o presentismo é visto por alguns autores como um tipo de comportamento de cidadania organizacional (Demerouti, Blanc, Bakker, Schaufeli & Hox, 2008). Sabe-se também que os comportamentos de cidadania organizacional são definidos como ações que os empregados têm para além do que é exigido pela organização (Organ, 1988, citado por Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000), tal como os *workaholics* trabalham para além do que é requerido (Scott, Moore & Miceli, 1997).

Hoje em dia nota-se uma maior preocupação por parte das empresas com o bem-estar do trabalhador e os investigadores procuram estudar as causas para a diminuição do mesmo e as estratégias para o melhorar. No entanto, ainda existe a necessidade de se realizar mais estudos aos modelos teóricos e empíricos existentes. São vários os fatores que influenciam o bem-estar do trabalhador, como por exemplo, o afeto, a exaustão emocional, a satisfação no trabalho, a identificação e o envolvimento com a organização, a autonomia e aspiração do trabalhador, a competência profissional, a qualidade das relações com os colegas, o funcionamento cognitivo do trabalhador (capacidade de processamento de informação e de concentração) e queixas de sintomas psicossomáticos (van Horn, Taris, Schaufeli & Schreurs, 2004). O presentismo poderá afetar o bem-estar tendo em conta que neste fenómeno o indivíduo trabalha, sentindo-se desconfortável devido aos sintomas de saúde, como por exemplo, dores de cabeça e/ou de costas, alergia, hipertensão, diabetes, azia ou doença de refluxo gastro-esofágico (Schultz e Edington, 2007). Sabe-se também que o *workaholism* tem efeitos negativos no bem-estar do trabalhador, afetando tanto o bem-estar

As relações entre presentismo, *workaholism* e CCO e os seus efeitos no bem-estar do trabalhador

psicológico como físico (ex. Burke, Richardsen e Mortinussen, 2004; Schaufeli, Bakker, Heijden & Prins, 2009a; Schaufeli, Bakker, Heijden & Prins, 2009b).

A presente dissertação tem como objetivo perceber de que forma o presentismo, o *workaholism* e os comportamentos de cidadania organizacional se relacionam. Pretende-se perceber se existe alguma sobreposição entre estes conceitos, ou seja, se é possível considerar que estes conceitos sejam semelhantes entre si ou se são distintos, apesar de quase se tocarem em alguns pontos. Queremos também verificar se existe uma elevada correlação entre presentismo e as restantes variáveis ou se, pelo contrário, estas variáveis têm uma fraca correlação ou não se relacionam de todo. Outro objetivo desta dissertação é verificar como é que o presentismo, o *workaholism* e os comportamentos de cidadania organizacional afetam o bem-estar no trabalho.

Queremos, assim, preencher uma lacuna existente na literatura sobre o bem-estar no trabalho, pois, são poucos os estudos existentes que relacionem estes três conceitos com o bem-estar no trabalho. Através da pesquisa que foi feita, não foi encontrado nenhum estudo, até à data, com o objetivo de estudar a relação entre o presentismo, o *workaholism* e os comportamentos de cidadania organizacional, pelo que neste ponto, pensamos que esta dissertação dará um contributo à literatura, para que esta área seja mais investigada no futuro. Para além disto, a avaliação que fazemos à capacidade preditora destas três variáveis no bem-estar no trabalho é outro contributo que damos para verificar se são conceitos idênticos.

Sendo o presentismo um conceito tão recente, torna-se interessante que seja estudado e que seja mostrada a importância dele aos gestores de empresas e investigadores, pois é algo bastante prevalente nas organizações, sem se conhecer o assunto, e afeta mais a produtividade do que o absentismo. É igualmente interessante estudar o *workaholism* e os comportamentos de cidadania organizacional, fenómenos mais conhecidos do público em geral, mas cujas relações entre si e com o bem-estar, pouco se conhecem.

I. Presentismo

Muito se fala em absentismo, mas nos dias que correm, cada vez mais nos vamos apercebendo de um novo fenómeno que vai surgindo nas organizações: presentismo. A diferença do volume de discussão entre estes dois temas, facilmente é perceptível através de uma rápida pesquisa em bases de dados como a B-On onde se pesquisarmos pela palavra *absenteeism* (palavra inglesa para absentismo) presente no assunto dos artigos, obtemos 6722 resultados, enquanto que se fizermos a mesma pesquisa mas pela palavra *presenteeism* (palavra inglesa para presentismo), obtemos apenas 221 resultados. Portanto, através destes resultados é possível verificar-se que o conceito de absentismo é muito mais discutido e talvez possamos arriscar dizer que é muito mais conhecido pela população em geral do que o conceito de presentismo. Isto também se deve ao facto de o presentismo ser um conceito muito mais recente do que o absentismo, que emergiu na literatura empírica apenas nos anos 90 (Böckerman & Laukkanen, 2009). Existe pois uma grande necessidade de estudar e perceber este fenómeno, que tem ganho grande atenção por parte dos profissionais de saúde e de gestão, há já alguns anos, nos Estados Unidos da América e na Europa. Enquanto que nos Estados Unidos da América a preocupação é com o impacto da doença em geral ou de condições médicas específicas na produtividade, para os europeus a preocupação é que a insegurança do trabalho decorrente de redução de pessoal e reestruturações leve a níveis exagerados de presença que resulta em stress e doença (Johns, 2010).

Presentismo acarreta custos muito maiores que absentismo (Ashby & Mahdon, 2010; Brown, Gilson, Burton & Brown, 2011; Pauly, Nicholson, Polsky, Berger & Sharda, 2008). Segundo Hemp (2004), nos Estados Unidos da América os custos à volta do presentismo são calculados em cerca de 150 biliões de dólares, com perdas na produtividade causadas por doenças tão comuns como alergias, dores de cabeças ou azia. Em 2009, num estudo realizado pelo Centro de Saúde Mental de Sainsbury, Inglaterra, estimou-se que o custo anual do presentismo relacionado com problemas de saúde mental seria cerca de £605 (aproximadamente 743,73€) por cada empregado no mercado. Neste mesmo estudo do Centro de Saúde Mental de Sainsbury, verificou-se ainda uma subida da percentagem de indivíduos que admitiram que tinham estado no trabalho doentes: inicialmente, a percentagem era de 21% e dois anos depois esta percentagem aumentou para 28% (Roslender, Stevenson & Kahn, 2012). Segundo Brown et al. (2011) as perdas por presentismo são entre 1,9 a 5,1 vezes superiores às perdas por absentismo e o impacto do presentismo é refletido pelos custos associados a baixos resultados de trabalho, erros nas tarefas e o não cumprimento de normas da empresa. Em Portugal, não existem dados concretos sobre esta temática, relativamente à sua prevalência ou quanto aos seus custos, no entanto a Ordem Portuguesa de Psicólogos estima que o presentismo, principalmente associado ao *stress*, custará cerca de 300 milhões de euros por ano às empresas (Silva, 2014).

Mas o que é o presentismo? São várias as definições do conceito. Para Stolz (1993), o presentismo é demonstrar presença excelente mas para Brown, Gilson, Burton & Brown (2011) o presentismo não é simplesmente o oposto do absentismo. Para vários autores (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000; Dew, Keefe & Small, 2005; Grinyer & Singleton, 2000; Hansen & Anderson, 2008;

Hemp, 2004; Johns, 2010; Kivimaki et al., 2005; Krohne & Magnussen, 2011; Pauly, Nicholson, Polsky, Berger & Sharda, 2008) presentismo define-se como o fenómeno de o indivíduo estar presente no trabalho enquanto está doente. Este conceito é ainda definido como a redução de produtividade ou desempenho do indivíduo devido a problemas de saúde (Goetzel et al., 2004; Van Den Heuvel, Geuskens, Hooftman, Koppes & Bossche, 2010; Hummer, Sherman, & Quinn, 2002).

A definição de Yamamoto, Loerbroks & Terris (2009) reúne as duas definições anteriores, indicado que o presentismo consiste na presença de um colaborador na organização, mas com um desempenho reduzido devido à doença. Para Ashby & Mahdon (2010) o presentismo pode ser entendido de duas formas distintas. Em primeiro lugar, pode referir-se ao facto de as pessoas estarem doentes no trabalho. Contudo, em segundo lugar, o presentismo pode referir-se ao fenómeno de estar no trabalho sentindo-se bem, mas sem ter o melhor desempenho por escolha própria ou por não estar envolvido. Tendo em conta a primeira definição, o presentismo ocorre quando os indivíduos vão trabalhar tendo a perceção de que a sua saúde justifica ficarem em casa.

Estas são as definições principais ou mais usuais de presentismo mas existem ainda algumas definições alternativas como, por exemplo, a definição de Sheridan. Sheridan (2004) define presentismo como o facto de o indivíduo ser relutante em trabalhar a tempo parcial em vez de a tempo inteiro, muito comum nos homens devido a pressões individuais, sociais e/ou organizacionais, como por exemplo, o estereótipo existente acerca de as mulheres trabalharem a tempo parcial para dedicarem mais tempo à família e a tarefas domésticos, associando assim o trabalho a tempo parcial a algo “feminino”, ou a ideia de que pessoas que trabalham a tempo parcial serem menos merecedoras de progredirem na carreira.

Em 1998, Cooper referia-se ao fenómeno de presentismo como uma enorme necessidade de trabalhar mais horas ou, pelo menos, parecer estar a trabalhar muitas longas horas, considerando isto como um grave sintoma da pressão existente no local de trabalho. Segundo Hilton e colegas (2009, citado por Waghorn & Chant, 2012) e Kessler e colegas (2009, citado por Waghorn & Chant, 2012) presentismo é trabalhar excessivamente quando isto está associado a uma pobre produtividade e o indivíduo fica no trabalho até tarde de modo a completar tarefas que podia ter completado durante as horas normais de trabalho. Lowe (2002) demonstra também duas das definições já aqui faladas: por um lado, pode significar trabalhar horas excessivas como uma expressão perversa de compromisso ou uma forma de lidar com a constante insegurança no trabalho, por outro lado, o presentismo também descreve os funcionários que vão trabalhar doentes ou feridos.

Quando se diz que presentismo significa estar presente no trabalho apesar da condição de saúde do indivíduo não ser a melhor, são vários os sintomas, doenças ou problemas de saúde que influenciam este comportamento. Na revisão de literatura de Schultz e Edington (2007) sobre a relação entre a saúde do trabalhador e o presentismo são várias as condições de saúde encontradas pelos autores: depressão, artrite, distímia, perturbação de personalidade borderline, dor nas costas, dores de cabeça, alergia, diabetes, azia, doença de refluxo gastro-esofágico, síndrome do intestino irritável, problemas respiratórios, asma, doença pulmonar obstrutiva crónica, hipertensão, problemas

As relações entre presentismo, *workaholism* e CCO e os seus efeitos no bem-estar do trabalhador musculoesqueléticos, obesidade, má alimentação, falta de exercício físico, stress e falta de satisfação emocional.

Para Turner (2006) o presentismo não é apenas estar presente no trabalho enquanto se está doente mas também por qualquer outra razão, fazendo com que não esteja envolvido no trabalho a si delegado. Turner indica que presentismo não é limitado apenas a doenças físicas como alergias, dores de cabeça, constipações ou gripes, mas também está relacionado com *burnout*, *stress* e depressão derivada de trabalho/vida ou de conflitos relacionados com o trabalho. Existem ainda outros aspetos relacionados com a redução de produtividade no trabalho (presentismo) como problemas emocionais, problemas familiares, preocupações com o cuidado de idosos ou crianças, desconfiança entre empregado e empregador, excesso de trabalho e distrações no trabalho, que vão desde o ambiente físico (luz, temperatura e qualidade do ar), até a falhas de comunicação e falta de formação.

D'Abate & Eddy (2007) apresentam uma definição de presentismo alternativa. Os autores indicam que o termo presentismo combina as ideias de empregado “presente” e “absentismo” onde o empregado está presente no trabalho mas de alguma forma ausente em pensamento ou comportamento. Assim, D'Abate & Eddy (2007) argumentam que presentismo também ocorre quando os empregados estão no trabalho mas gastam uma parte do seu dia de trabalho envolvidos em assuntos pessoais, denominando este tipo de presentismo como presentismo não relacionado com trabalho. Os empregados podem estar no trabalho mas não ter um alto desempenho pois estão a realizar tarefas como enviar *emails* a amigos e familiares, navegar na internet, pagar contas ou marcar consultas médicas ou sessões de cabeleireiro. No entanto, isto pode estar mais relacionado com comportamentos de retirada organizacional, i. e., ações que os empregados concretizam para evitar situações de trabalho e que poderão levar à saída da organização (Colquitt, LePine & Wesson, 2013).

1.1. Antecedentes do presentismo

São vários os fatores que influenciam o presentismo, desde fatores individuais, como atitudes perante o trabalho, a fatores organizacionais, passando por fatores financeiros. A seguir serão enumerados alguns desses fatores.

Indivíduos que trabalhem em áreas de prestação de cuidados de saúde, educação ou de contacto direto com o público sentem um grande compromisso perante servir os outros (clientes ou pacientes) e por isso evitam faltar ao trabalho, mesmo que a doença o justifique (Grinyer & Singleton, 2000). Neste sentido, quando existe um grande envolvimento em trabalho interdependente (Johns, 2011) e os indivíduos indicam que a ausência é injusta para os colegas (McKevitt, Morgan, Dundas & Holland, 1997; Johns, 2010), sentindo responsabilidade pela equipa quando se trabalha em equipa (Grinyer & Singleton, 2000) e lealdade perante a imagem profissional, os colegas e a instituição enquanto entidade (Dew, Keefe & Small, 2005), há uma maior tendência para o presentismo. Para alguns trabalhadores faltar ao trabalho por doença é um sinal de fraqueza, sendo mais importante para eles mostrarem-se como invencíveis (Ramsey, 2006).

As relações entre presentismo, *workaholism* e CCO e os seus efeitos no bem-estar do trabalhador

As condições financeiras dos indivíduos, isto é, indivíduos com salários mais baixos ou com problemas em suportar as despesas domésticas (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000; Aronsson & Gustafsson, 2005), tal como a falta de perceção por parte do indivíduo de que tem direito a compensação por lesão relacionada com o trabalho (Dew, Keefe & Small, 2005), impõe um maior risco de presentismo.

Em situação de redução de pessoal, os trabalhadores que tenham uma saúde mais vulnerável receiam ser despedidos e que não consigam encontrar um novo trabalho (Theorell et al., 2003). Devido à insegurança no trabalho, trabalhadores temporários ou contratados terão maior tendência a estar presentes no trabalho enquanto estão doentes do que trabalhadores efetivos (Johns, 2010).

Outros fatores que influenciam o presentismo são os sistemas de controlo de faltas que possam pôr em causa a vida profissional do indivíduo (Grinyer & Singleton, 2000) e pressões por parte da organização para estar presente (Aronsson & Gustafsson, 2005). Na Finlândia, se os indivíduos forem elegíveis para o período pago de três dias de ausência por doença sem atestado médico, trabalham com menos frequência quando estão doentes (Böckerman & Laukkanen, 2009).

As disposições relativas ao horário de trabalho também influenciam o presentismo. A participação num trabalho permanente a tempo inteiro, a realização regular de horas extraordinárias e semanas de trabalho excessivo aumentam a prevalência de presentismo. Contrastando com isto, a adequação entre as horas de trabalho desejadas e as que realmente se concretizam diminui a prevalência. (Böckerman & Laukkanen, 2009)

A falta de controlo que o empregado tem sobre o seu trabalho torna-se um fator influenciador do presentismo. O controlo sobre o ritmo de trabalho permite ao indivíduo adaptar a execução de tarefas ao seu estado físico ou mental que sente no momento. Neste contexto, o baixo controlo é um fator que aumenta o risco de ausência por doença como um custo pelo presentismo por doença. O baixo controlo pode também contribuir para uma saúde mais pobre, o que implica que o nível de presentismo poderá aumentar devido à relação entre o controlo e a saúde (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000).

A dificuldade em substituir o empregado que faltou é um dos fatores mais mencionados na literatura (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000; Aronsson & Gustafsson, 2005; Böckerman & Laukkanen, 2009; Dew, Keefe & Small, 2005; Johns, 2011; McKeivitt, Morgan, Dundas & Holland, 1997). Isto pode surgir devido à falta de pessoal, a alta especialização ou a falta de competências que sejam partilhadas por vários trabalhadores (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000; Aronsson & Gustafsson, 2005).

O estilo de gestão também influencia o presentismo. A difusão do presentismo ocorre quando gestores e supervisores não ficam alguns dias fora do trabalho quando estão doentes. Os gestores sentem que têm que dar o bom exemplo e que necessitam de estar no trabalho pois o seu trabalho não pode ser realizado por outra pessoa (Ramsey, 2006).

1.2. Consequências do presentismo

O presentismo pode ter consequências tanto ao nível individual como ao nível organizacional e é por isso que é um problema que deve ser estudado e que deve ser compreendido por chefes, gestores e proprietários de organizações.

Uma das consequências a nível individual é que pode agravar ou complicar as condições de saúde e prejudicar a qualidade no trabalho (Johns, 2011). Presentismo por doença pode fazer parte de um estilo de vida em que os sintomas de doença são ignorados e o cuidado médico não é procurado. Trabalhadores com níveis elevados de presentismo por doença reportam sintomas médicos com maior frequência do que os trabalhadores sem níveis de presentismo (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000). A acrescentar a isto, o presentismo pode prolongar o estado de saúde débil uma vez que o indivíduo não tem as condições necessárias para recuperar (Aronsson & Gustafsson, 2005). Kivimaki e colegas (2005), no seu estudo sobre a relação entre presentismo e episódios graves de doença coronária, concluíram que existe um risco aumentado de episódios coronários graves em funcionários não saudáveis e angustiados que não tiveram licença médica. Isto pode estar relacionado com a falta de períodos de curta duração de absentismo. Os autores indicam que a incidência de episódios coronários graves em funcionários não saudáveis sem absentismo por doença é duas vezes maior do que em funcionários não saudáveis com níveis moderados de absentismo por doença. Concluem ainda que trabalhar enquanto se está doente pode induzir *stressores* agudos que atuam sobre uma doença vascular preexistente.

Tal como já indicado anteriormente, o presentismo diminui acentuadamente a produtividade. Este decréscimo implica um custo elevado para as organizações e, em maior escala, para a sociedade. Isto deve-se a uma menor quantidade de resultados, ao ritmo de trabalho mais lento, a tarefas repetidas, a uma menor qualidade do trabalho e a erros no trabalho (Hemp, 2004; Ramsey, 2006). Segundo Brown, Gilson, Burton & Brown (2011) na maioria dos casos, os custos relacionados com o presentismo são maiores do que os custos diretos com a saúde. Turner (2006) especifica melhor esta ideia: os indivíduos que vão para o trabalho quando estão doentes podem estar a custar mais aos empregadores em produtividade do que estes pagam pelos dias de ausência em casa ou por outros benefícios médicos ou de incapacidade.

Outra consequência negativa do presentismo passa pelo contágio. Concretamente, contactar com indivíduos contagiosos irá pôr em risco os restantes colaboradores e, conseqüentemente, a produtividade organizacional (numa maior escala) (Ramsey, 2006; Turner, 2006).

II. *Workaholism*

Hoje em dia, devido à crise financeira que se instalou não só em Portugal, mas um pouco por toda a Europa, assiste-se a cada vez mais trabalhadores a realizarem mais horas de trabalho na esperança de no final do mês levarem mais algum dinheiro para casa. Contudo, nem todas as pessoas que trabalham mais horas o fazem por questões financeiras ou por pressões externas, mas sim porque sentem uma necessidade interna de trabalhar, porque são *workaholics*. Em 2010, segundo um artigo do jornal Diário de Notícias, 10% da população portuguesa seria *workaholic* ou viciada no trabalho (Cristão, 2010). Pelo mundo, existem várias figuras públicas que são consideradas como *workaholics*. Num artigo publicado na revista *Manager.ro* por Banila (2012, citado por Gheorghita, 2014) dão como exemplo: Howard Schultz (Starbucks), que trabalha mais do que 13 horas por dia e continua o trabalho em casa; Tim Cook (Apple) que verifica o seu *email* a partir das 4:30h da manhã; Mark Cuban (proprietário da equipa americana de basquetebol Dallas Mavericks) que não teve férias nos últimos 7 anos; Ghosn (CEO da Nissan e Renault) que trabalha 65 horas por semana, viaja de avião 48 horas por mês, 240.000 km por ano; Maria das Graças Silva Foster, a primeira mulher a ser diretora de uma empresa de petróleo brasileira; Marissa Mayer, que terá trabalhado 130 horas por semana na Google, terá dormido debaixo da secretária, que terá sido “extremamente prudente” em relação aos seus duches e que os seus críticos afirmam que ela poderá ter trabalhado 24 horas por dias, 7 dias por semana; Sir Martin Sorrell (CEO do gigante publicitário WBB) cujo dia inicia às 6h da manhã e nunca termina.

Workaholism é um conceito há muito estudado. Em 1971, Oates (citado por Schaufeli, Bakker, van der Heijden & Prins, 2009a) descrevia *workaholism* como uma compulsão ou a necessidade incontrolável para trabalhar incessantemente. Identificou cinco tipos de *workaholics*: *workaholics* convictos, *workaholics* convertidos, *workaholics* situacionais, pseudo-*workaholics* e escapistas que fingem ser *workaholics*. Oates compara os *workaholics* a alcoólicos pois tal como estes, para os *workaholics* a sua necessidade de trabalhar é tão exagerada que põe em perigo a sua saúde, reduz a sua felicidade, e deteriora as suas relações interpessoais e funcionamento social. Robinson (2000) partilha a mesma opinião que Oates sugerindo que vício de trabalho é um vício da mesma forma que o alcoolismo é um vício, com consequências nefastas: progressivo na natureza, é uma tentativa inconsciente de resolver necessidades psicológicas insatisfeitas que têm raízes na família de origem e que pode levar a uma vida incontrolável, desintegração familiar, sérios problema de saúde e até a morte.

Spence e Robbins (1992) no seu estudo sobre *workaholism* definiram-no como um vício: o *workaholic* sente-se impulsionado ou obrigado a trabalhar, não devido a exigências externas ou por prazer em trabalhar, mas devido a pressões internas que fazem com que a pessoa se sinta angustiada ou culpada por não trabalhar. O *workaholic* é altamente envolvido no trabalho, sente-se obrigado ou impulsionado para trabalhar devido a pressões internas e tem baixo prazer em trabalhar. Estas três características são substancialmente independentes umas das outras: a pessoa que é altamente envolvida no trabalho não se sente necessariamente impulsionada; nem essa pessoa

sente necessariamente pouco prazer no trabalho. As autoras apresentam uma abordagem com dois fatores que categoriza os *workaholics* como entusiastas do trabalho ou não-entusiastas do trabalho. Entusiastas por trabalho são indivíduos que são muito envolvidos no seu trabalho e apreciam-no completamente, mas não são particularmente impulsionados ou obrigados a trabalhar. Não-entusiastas por trabalho, ou os usais *workaholics*, são aqueles que estando altamente envolvidos no seu trabalho e não tendo prazer nele, ainda se sentem impulsionados para trabalhar. Nesta sua abordagem, propuseram ainda a tríade do *workaholism*: envolvimento no trabalho, impulsividade para trabalhar e prazer no trabalho. Assim, cruzando esta tríade com os dois fatores, indicados anteriormente, são gerados três tipos de *workaholics*: *workaholics* (têm níveis elevados de envolvimento no trabalho e impulsividade e têm baixos níveis de prazer no trabalho); entusiastas do trabalho (têm níveis elevados de envolvimento e prazer no trabalho e baixos níveis de impulsividade para trabalhar); e *workaholics* entusiastas (têm níveis elevados nas três dimensões).

Scott, Moore e Miceli (1997) distinguiram três tipos de *workaholics*: *workaholics* compulsivo-dependentes, *workaholics* perfeccionistas e *workaholics* orientados para a concretização. Um *workaholic* compulsivo-dependente é um indivíduo que trabalha mais do que pretende e, embora perceba que está a trabalhar de mais para si, não consegue fisicamente e mentalmente abster-se de trabalhar excessivamente. *Workaholics* perfeccionistas são semelhantes aos *workaholics* compulsivo-dependentes na questão de mostrarem sinais de perturbação de personalidade obsessivo-compulsiva, no entanto, *workaholics* perfeccionistas experienciam uma necessidade dominante de controlo e são muito meticolosos. Para estes indivíduos é difícil partilhar o seu trabalho com os colegas de equipa e são obrigados a serem escrupulosos sobre detalhes triviais. Estes comportamentos podem levar a discordar com colegas e ao uso ineficiente de tempo no trabalho. *Workaholics* orientados para a concretização são descritos como indivíduos com personalidades competitivas que desejam intensamente ter sucesso e uma identidade de carreira forte. Estes indivíduos são impulsionados a trabalhar excessivamente de modo a alcançar os seus objetivos que estabeleceram para si. É provável que estes indivíduos não só levem à sua própria exaustão física e mental, como também provavelmente irão aniquilar as suas relações com os seus colegas, amigos e familiares devido à sua natureza competitiva insaciável.

Robinson (2000) sugere quatro tipos de *workaholics*: *workaholics* inexoráveis, *workaholics* bulímicos, *workaholics* com défice de atenção e *workaholics* degustadores. *Workaholics* inexoráveis são os *workaholics* estereotipados que são fortes em iniciação e conclusão do trabalho. Eles investem frequentemente em longas horas no seu trabalho e excedem no que lhes é pedido devido a uma inata impulsividade para trabalhar. Trabalham constante e compulsivamente. *Workaholics* bulímicos são conhecidos por serem fracos na iniciação do trabalho, mas fortes na conclusão do trabalho e trabalham mais esporadicamente. Estes *workaholics* não são susceptíveis de procurar trabalho, mas quando se apresentam com um novo projeto, eles são propensos a trabalhar obstinadamente nele até estar concluído. A sua determinação para terminar as suas tarefas de trabalho geralmente deixa-os mental e fisicamente exaustos, o que provavelmente poderá ser a causa para a baixa probabilidade de iniciarem trabalho. *Workaholics* com défice de atenção são fortes

As relações entre presentismo, *workaholism* e CCO e os seus efeitos no bem-estar do trabalhador

em iniciação de trabalho mas fracos em conclusão do trabalho porque procuram adrenalina e rapidamente perdem interesse nas tarefas de trabalho. Estes indivíduos são viciados no fluxo de energia e excitação gerada por novos projetos. Assim, eles podem acumular muitos projetos diferentes de uma só vez e por fim experienciar *burnout* antes de algum dos projetos estar concluído. *Workaholics* degustadores são fracos em iniciação e conclusão do trabalho. Eles são tipicamente perfeccionistas e são tão orientados para o detalhe que frequentemente falham prazos. Estes indivíduos são propensos a distúrbios obsessivo-compulsivos e podem ter dificuldade em trabalhar em equipas pois necessitam de tarefas para serem completas de acordo com as suas diretrizes e normas específicas.

Apesar de globalmente ser consensual que a definição de *workaholism* é como um vício, Mosier (1983, citado por Spence & Robbins, 1992) tentou definir *workaholism* como algo mensurável através da quantidade de horas de trabalho, ou seja, para Mosier um *workaholic* é alguém que trabalha pelo menos 50 horas por semana. Contudo, esta não será a definição mais correta visto que o indivíduo pode ser motivado a trabalhar mais de 50 horas por semana devido a fatores externos como, por exemplo, necessidades financeiras. *Workaholics* trabalham mais arduamente do que o que o trabalho requer e colocam muito mais esforço nos seus trabalhos do que é esperado pelas pessoas com quem ou para quem eles trabalham. Normalmente, eles trabalham arduamente devido a uma compulsão interna, necessidade ou impulso, e não por causa de fatores externos como recompensas financeiras, perspetivas de carreira, cultura organizacional ou problemas com o casamento. (Schaufeli, Taris & van Rhenen, 2008). *Workaholism* é a tendência para trabalhar excessivamente de uma forma compulsiva, o que implica que *Workaholism* é a combinação entre trabalhar excessivamente e trabalhar compulsivamente (Schaufeli, Bakker, van der Heijden & Prins, 2009a).

Para Scott, Moore e Miceli (1997) os *workaholics* pensam persistentemente e frequentemente sobre o trabalho, incluindo quando não estão a trabalhar e por isso são caracterizados como trabalhadores compulsivos. Trabalham para além do que é racionalmente esperado deles para estarem de acordo com as necessidades organizacionais ou económicas. Estes focam-se apenas nos seus trabalhos visto que o trabalho produz uma falsa sensação de propósito privado, euforia pessoal e um estado anestesiado de indiferença para os restantes eventos no mundo (Gini, 1998). Taris, Geurts, Schaufeli, Blonk & Lagerveld (2008) conceptualizaram o *workaholism* como uma síndrome do número de horas gastas em trabalho e uma incapacidade para o indivíduo de se desligar psicologicamente do seu trabalho. Alguém que seja viciado no trabalho apenas atinge satisfação através do trabalho e negligencia todos os outros aspetos da sua vida. Os *workaholics* perlongam o seu trabalho, fazendo mais trabalho para si e trabalhando nos fins-de-semana (Aziz, Adkins, Walker & Wuensch, 2010).

Há investigadores que veem o *workaholism* como algo positivo pois se os *workaholics* são empregados dedicados, que são apaixonados por trabalho, então as chefias irão querer contratar, desenvolver e mante-los, pois considerado como um “vício positivo”, pode ter benefícios individuais e organizacionais para *workaholics* e empregadores (Baruch, 2011; Liang & Chu, 2009). Em contraste,

As relações entre presentismo, *workaholism* e CCO e os seus efeitos no bem-estar do trabalhador

outros veem o *workaholism* negativamente. Se os *workaholics* são obsessivos, incapazes de relaxar e centrados em si próprios, então eles poderão desempenhar de forma pobre e criar conflitos com colegas (Liang & Chu, 2009).

2.1. Antecedentes do *workaholism*

Burke (2000a) no seu estudo sobre crenças e medos baseou-se no modelo de Price (1982) que apresenta três crenças, cada uma associada a um medo: a primeira crença indica que o indivíduo deve provar a si mesmo através de realizações ou arriscar o medo de ser julgado pelo seu insucesso ou sem respeito; a segunda crença é que não existem princípios morais universais, estando associado com o medo de que o bem pode não prevalecer; e a terceira crença é que quando os recursos ou coisas que vale a pena ter são em número limitado é preciso lutar por elas contra os outros para obter a sua parte, sendo que o medo associado a esta crença é que o indivíduo pode não conseguir a sua parte. Burke concluiu que estas crenças e medos estão positivamente associados à impulsividade e negativamente associados ao prazer no trabalho. Concluiu também que as crenças e medos funcionam de forma diferente para cada tipo de *workaholic*: os *workaholics* obtiveram valores mais elevados do que os entusiastas por trabalho e os trabalhadores entusiásticos nas medidas de luta contra os outros e de inexistência de princípios morais; quanto à necessidade de se provar a si próprio, os *workaholics* obtiveram valores mais elevados do que os entusiastas por trabalho. Para Burke, o *workaholism* surge como um comportamento de trabalho em resposta a sentimentos de baixa autoestima e insegurança.

No estudo de Burke (2001) sobre o papel dos valores organizacionais no *workaholism* concluiu que gestores e profissionais que reportem mais valores organizacionais de apoio sentiam menos impulsividade para trabalhar e maior prazer no trabalho.

Snir e Harpaz (2004) realizaram um estudo com trabalhadores judeus de Israel onde propuseram alguns antecedentes como a satisfação com o trabalho, a forma como o indivíduo define o que é trabalho, a centralidade na família, a situação de trabalho e a religião. Os participantes com níveis elevados de satisfação com o trabalho, trabalhadores por conta-própria e os participantes que indicaram não ter nenhuma ligação a uma religião, trabalharam mais horas por semana. Em contraste, os participantes que indicaram que consideram uma tarefa de trabalho como algo que realizam num determinado período de tempo trabalharam menos horas por semana do que os participantes que não definem um período de trabalho. Os participantes que se apresentaram como mais centrados na vida familiar trabalharam menos horas do que os participantes que se apresentaram menos centrados na família.

NG, Sorensen e Feldman (2007) na sua revisão de literatura sugeriram alguns antecedentes do *workaholism*. Os autores sugerem que a autoestima está negativamente associada ao *workaholism*. Traços de personalidade relacionados com a realização (como por exemplo, personalidade do Tipo A, personalidade obsessiva-compulsiva e necessidade de realização) podem promover o *workaholism*

pois trabalhar longas horas pode ser visto como uma forma fundamental de atingir as metas definidas, tal como valores relacionados com a realização também estarão positivamente relacionados com o vício de trabalho. Experiências stressantes durante a infância ou famílias disfuncionais, aprendizagem vicariante do *workaholism* em casa e/ou no trabalho e a competição entre pares tornarão os indivíduos mais predispostos ao *workaholism*. Quando a autoeficácia em atividades de trabalho é maior do que em atividades que não estão relacionadas com o trabalho existe uma maior probabilidade de que os indivíduos experienciem *workaholism*. Por fim, os autores sugerem que o reforço e reconhecimento deste tipo de comportamentos, ênfase organizacional na forma como é feito o trabalho em vez de nos resultados e ambientes de trabalho altamente envolventes são características que também estão positivamente relacionadas com o *workaholism*.

Para além dos fatores que já foram aqui referidos, o facto de a tecnologia moderna, como o acesso à Internet, permitir que mais empregados trabalhem fora do tradicional escritório e fora do horário de trabalho tradicional, estando disponíveis 24 horas por dia, são mudanças que encorajam o *workaholism* (Gheorghita, 2014; Liang & Chu, 2009).

2.2. Consequências do *workaholism*

As consequências do *workaholism* não são observadas em todos os tipos de trabalhadores nem em todos os tipos de trabalho. Tal como Burke, Burgess e Fallon (2006) indicam, é mais provável observarem-se os efeitos negativos em trabalhos que permitam oportunidades para níveis elevados de satisfação com o trabalho, trabalhos que permitam os empregados trabalharem longas horas, trabalhos que ofereçam recompensas por trabalhar longas horas e trabalhos que não permitam medidas objetivas da performance do indivíduo. É mais provável observarem-se os efeitos em empregados mais velhos, mais experientes, efetivos há mais tempo, que sejam casados e que tenham filhos.

Vários autores declaram que os *workaholics* têm elevados níveis de *stress* no seu trabalho e têm mais queixas de saúde (Andreassen, Griffiths, Hetland & Pallesen, 2012; Burke, 2000a; Piotrowski & Vodanovich; 2006; Scott, Moore & Miceli, 1997; Spence & Robbins, 1992). Burke (2000a) acrescenta que para além dos problemas de saúde que o *workaholism* possa causar, estão associadas emoções negativas, devido à característica aditiva do mesmo. Piotrowski & Vodanovich (2006) no seu estudo sobre a Síndrome de *Workaholism* indicam que no último estágio o impacto do *workaholism* pode tornar-se grave e pode causar impacto substancial no bem-estar físico e psicológico dos empregados, das suas famílias e colegas, ou seja, as consequências do *workaholism* não se resumem apenas ao indivíduo mas podem afetar também quem os rodeia, devido ao seu foco exclusivo no trabalho. Robinson (2000) desenha um cenário mais negro indicando que pode levar a uma vida incontrollável, desintegração familiar, sérios problema de saúde e até a morte. O vício de trabalho tem sido associado não só a problemas de saúde e *stress* como também tem sido associado a *burnout*, insónias e à criação de conflitos entre trabalho e família (Andreassen, Griffiths, Hetland & Pallesen, 2012).

Scott, Moore & Miceli (1997) distinguiram as diferentes consequências conforme o tipo de *workaholism*. *Workaholism* compulsivo-dependente estará positivamente associado com níveis de ansiedade, *stress*, problemas físicos e psicológicos e estará negativamente associado com o desempenho no trabalho e a satisfação no trabalho e na vida. *Workaholism* perfeccionista estará positivamente relacionado com níveis de *stress*, problemas físicos e psicológicos, relações interpessoais hostis, baixa satisfação no trabalho, baixo desempenho e turnover e absentismo voluntário. *Workaholism* orientado para a concretização estará positivamente relacionado com a saúde física e psicológica, a satisfação com o trabalho e com a vida, o desempenho profissional, baixo *turnover* voluntário e comportamentos pró-sociais.

Burke, Oberklaid & Burgess (2004) também concluíram que existem diferentes consequências para cada tipo de *workaholic* (tipologia baseada no modelo de Spence e Robbins, 1992) ou que variam conforme o tipo de *workaholic*. Viciados em trabalho têm menos satisfação com o seu trabalho e com a sua carreira do que os entusiastas por trabalho e os viciados entusiásticos e reportam perspectivas de carreira menos otimistas para o futuro do que os viciados entusiásticos. Os viciados em trabalho demonstraram menos saúde emocional do que os entusiastas por trabalho.

III. Comportamentos de Cidadania Organizacional

No momento de avaliação de um trabalhador, as chefias não olham apenas para comportamentos estritamente relacionados com o cargo mas tomam também em consideração aquilo que o trabalhador faz para além do requerido. Queremos com isto dizer que comportamentos que o trabalhador tem como os comportamentos de cidadania organizacional (CCO) entram nos pontos que as chefias consideram para o poderem avaliar. Allen e Rush (1998, citado por Moon, Van Dyne & Wrobel, 2005) demonstraram que estes comportamentos estão positivamente relacionados com as avaliações e com as recomendações de recompensas, mais especificamente, os trabalhadores que apresentam mais CCO são avaliados mais positivamente. Estes comportamentos diferenciam-se significativamente dos comportamentos que fazem parte do papel ou cargo do indivíduo (Williams & Anderson, 1991).

Os comportamentos de cidadania organizacional são parte importante naquilo que influencia a eficácia da organização. Em média, os comportamentos de cidadania organizacional representam cerca de 19% da variância na quantidade do desempenho, mais de 18% na variância da qualidade do desempenho, cerca de 25% da variância dos indicadores de eficiência financeira e cerca de 38% da variância dos indicadores de serviço ao cliente (satisfação e reclamações de clientes) (Podsakoff, MacKenzie, Paine e Bachrach, 2000).

Segundo Organ (1988, citado por Organ, 1997), um dos mais importantes investigadores nesta área, os comportamentos de cidadania organizacional (CCO) são “comportamentos individuais que são discricionários, não diretamente ou explicitamente reconhecidos pelo sistema formal de recompensa, e que no conjunto promovem o funcionamento eficiente da organização”, ou seja, são comportamentos que não são obrigatórios nem estão previstos em contrato de trabalho, mas que o indivíduo os tem por sua vontade e que ajuda a performance da organização onde está inserido. No entanto, Organ, no seu artigo de 1997 tentou clarificar esta definição. Organ concluiu que CCO não têm que ser necessariamente comportamentos discricionários, afastando a hipótese de que é imprescindível que sejam comportamentos realizados para além do que é requerido pela organização ou que não sejam formalmente recompensados, e aproximando os CCO do que se conhece como desempenho contextual. Desempenho contextual é composto por atividades contextuais como voluntariar-se para realizar tarefas que formalmente não fazem parte do seu trabalho e ajudar e cooperar com os outros na organização para concluir as tarefas, contribuindo assim para a eficácia organizacional e que vai moldando o contexto organizacional social e psicológico. (Bormand & Motowidlo, 1997).

Smith, Organ e Near (1983) encontraram duas dimensões distintas de CCO que agrupam alguns dos comportamentos de cidadania. Uma das dimensões foi designada por altruísmo, que representa os comportamentos com o objetivo de ajudar diretamente o outro (ex. orientar novos colegas, assistir alguém com uma grande carga de trabalho), e obediência organizacional, que diz respeito a um tipo de conscienciosidade mais impessoal, uma preocupação em realizar o que será correto e adequado em nome do bom funcionamento do sistema e não para ajudar especificamente uma pessoa (ex.

pontualidade, não desperdiçar tempo). Mais tarde, Organ (1988, citado por LePine, Erez & Johnson, 2002) alargou o número de dimensões e constatou algumas alterações. Para Organ passaram a existir cinco dimensões, sendo elas: altruísmo, conscienciosidade (anteriormente dignado por obediência organizacional), espírito desportivo (ex. não se queixar sobre questões triviais), cortesia (ex. consultar os outros antes de realizar algo) e virtude cívica (ex. estar atento a assuntos que afetem a organização). Williams e Anderson (1991) sugeriram que CCO teria duas dimensões distintas: comportamentos de cidadania organizacional direcionados para o indivíduo (CCO-I) e comportamentos de cidadania organizacional direcionados para a organização (CCO-O). CCO-I equivale às dimensões de altruísmo e cortesia, enquanto que CCO-O equivale às dimensões de espírito desportivo, virtude cívica e conscienciosidade.

Moorman & Blakely (1995) citaram o modelo de CCO com quatro dimensões que Graham (1989) propôs. Este modelo agrupa os comportamentos de cidadania em ajuda interpessoal, iniciativa individual, performance pessoal e promoção leal. Ajuda interpessoal é algo semelhante à dimensão de altruísmo de Organ, pois designa os comportamentos de ajuda que o indivíduo tem para com os seus colegas quando estes necessitam. A iniciativa individual descreve a comunicação com os outros no local de trabalho para melhorar o desempenho individual e grupal. A performance pessoal corresponde ao desempenho de tarefas específicas que vão além do dever ou responsabilidade do indivíduo. Promoção leal é nada mais do que a divulgação da imagem da organização para aqueles que não pertencem à mesma.

Na sua revisão literária de Podsakoff, MacKenzie, Paine e Bachrach (2000), onde analisaram cerca de 15 anos em estudos sobre CCO, foram encontradas sete dimensões onde são agrupados os vários tipos de comportamentos de cidadania: comportamento de ajuda, espírito desportivo, lealdade organizacional, obediência organizacional, iniciativa individual, virtude cívica e autodesenvolvimento. Comportamento de ajuda consiste em ajudar voluntariamente os outros a resolver ou a prevenir problemas relacionados com o trabalho. Quanto ao espírito desportivo, este é considerado em relação a pessoas que não se queixam quando são incomodadas pelos outros, mantém uma atitude positiva quando as coisas não acontecem da forma como planearam, não se ofendem quando os outros não aceitam as suas sugestões, estão dispostas a abdicar dos seus interesses pessoais em prol do que é melhor para a equipa de trabalho e não tomam como pessoal a rejeição das suas ideias. Lealdade organizacional refere-se à promoção da organização onde o indivíduo trabalha e que este faz aos que não trabalham nela, protegendo e defendendo-a contra ameaças externas e permanecendo comprometido com a mesma, mesmo em condições adversas. A dimensão de obediência organizacional representa a interiorização e aceitação das regras, regulamentos e procedimentos da organização por parte do indivíduo, que resulta num cumprimento rigoroso dos mesmos, mesmo quando ninguém observa ou monitoriza a conformidade. Iniciativa individual apenas é considerada como uma dimensão de CCO quando os indivíduos realizam tarefas que vão muito para além do que são os requisitos mínimos ou do que é exetável para o cargo. Nesta dimensão incluem-se comportamentos como: atos voluntários de criatividade e inovação com o objetivo de melhorar as tarefas do indivíduo ou o desempenho da organização, permanecer na organização com

entusiasmo e esforço adicional para realizar o seu trabalho, voluntariar-se para assumir responsabilidades adicionais e encorajar os outros na organização a fazer o mesmo. Virtude cívica representa o interesse ou o compromisso a nível macro para com a organização como um todo, que é demonstrado através da vontade em participar ativamente na sua administração, para monitorizar o seu ambiente relativamente a ameaças e oportunidades e cuidar dos seus melhores interesses, mesmo quando implica grandes custos pessoais. Por último, a dimensão de autodesenvolvimento refere-se aos comportamentos voluntários que o indivíduo assume para melhorar as suas capacidades, competências e conhecimento (Podsakoff, MacKenzie, Paine e Bachrach, 2000).

Moon, Van Dyne e Wrobel (2005) propuseram um modelo de CCO bastante interessante, denominado Modelo Circumplexo, que permite organizar a literatura sobre o tema em dois eixos consoante a natureza e o foco do comportamento, sendo colocado, cada um dos comportamentos específicos, ao longo de um contínuo. Neste modelo, o eixo do foco tem como extremidades o lado organizacional e o lado interpessoal dos comportamentos, e o eixo da natureza tem como extremidades o lado promotor e o lado protetor dos comportamentos. Assim, o comportamento de cidadania é posicionado conforme se beneficia a organização ou um indivíduo e conforme a sua natureza, isto é, se protege os valores, normas e regras da organização e previne comportamentos indesejáveis ou que não sejam éticos (protetor) ou se são comportamentos proactivos, adaptáveis e que ajudem a organização em novas direções (promotor). Dentro destes eixos, Moon, Van Dyne e Wrobel colocaram quatro grandes dimensões: ajuda, como um comportamento de cidadania interpessoal e promotor; espírito desportivo, como um comportamento de cidadania interpessoal e protetor; inovação como um comportamento de cidadania organizacional e promotor; e obediência, como um comportamento de cidadania organizacional e protetor.

3.1. Antecedentes dos comportamentos de cidadania organizacional

Podsakoff, MacKenzie, Paine e Bachrach (2000) reuniram os antecedentes mais importantes estudados até então. Satisfação no trabalho, perceção de justiça e compromisso com a organização estão positivamente relacionados com os CCO, ou seja, quanto mais os indivíduos se sentem satisfeitos, percebem que existe justiça e estão comprometidos com a organização, mais comportamentos de cidadania terão. O *feedback* dado sobre as tarefas e as tarefas intrinsecamente satisfatórias são duas características de tarefas que estão positivamente relacionados com altruísmo, cortesia, conscienciosidade, espírito desportivo e virtude cívica, por outro lado, a rotinização de tarefas está negativamente relacionada com estes comportamentos. Em relação aos comportamentos de liderança, o comportamento de apoio por parte do líder está fortemente e positivamente relacionado com os comportamentos de cidadania, tal como a liderança transformacional (comportamentos transformacionais nucleares, articular uma visão, fornecer um modelo apropriado, promover a aceitação dos objetivos do grupo, expectativas altas de desempenho e estimulação intelectual). Ainda no campo dos comportamentos de liderança, o comportamento de recompensa contingente e a troca entre líder e membro estão positivamente relacionados com os comportamentos de cidadania, e o comportamento de punição não contingente está negativamente relacionado. Finalmente, as contingências de recompensa influenciam a frequência dos CCO, isto é, quando os

As relações entre presentismo, *workaholism* e CCO e os seus efeitos no bem-estar do trabalhador

empregados não são indiferentes às recompensas disponibilizadas pela organização, quando os empregados percebem que os seus líderes controlam essas recompensas e quando os seus líderes administram recompensas dependentes dos seus resultados, os comportamentos de cidadania aumentam.

3.2. Consequências dos comportamentos de cidadania organizacional

Podsakoff, Whiting, Podsakoff e Blume (2009) realizaram uma meta-análise sobre as consequências dos comportamentos de cidadania organizacional. Descobriram que a nível individual, por um lado, os CCO estavam positivamente relacionados com avaliações de desempenho dos empregados e com as decisões de atribuição de recompensas e, por outro lado, estavam negativamente relacionados com as intenções de *turnover*, com a concretização de *turnover* e com o absentismo. Ao nível da unidade de trabalho, os comportamentos de cidadania organizacional foram positivamente associados à satisfação do cliente, produtividade, eficiência e rentabilidade e foram negativamente relacionados com custos e *turnover* ao nível da unidade.

Em relação à influência dos comportamentos de cidadania nas avaliações de desempenho dos empregados pelas chefias, Podsakoff, MacKenzie, Paine e Bachrach (2000) encontraram algumas razões para isto acontecer. Esta influência deve-se a normas de reciprocidade e justiça, a maneira como as chefias formam as suas avaliações e com a acessibilidade à informação dos CCO em memória.

Os CCO permitem libertar alguns recursos para fins mais produtivos, como por exemplo, se os empregados se ajudarem uns aos outros, o supervisor ou chefe já não terá que responder tantas vezes aos pedidos de ajuda e terá mais tempo disponível para realizar as suas tarefas. Permitem, também, reduzir a necessidade de dedicar recursos escassos a funções puramente de manutenção, isto é, os comportamentos de ajuda e a cortesia ajudam a aumentar o espírito e coesão de grupo, reduzindo possíveis conflitos e reduzindo a necessidade da intervenção do supervisor na manutenção do grupo. Os comportamentos de cidadania podem incrementar a capacidade da organização atrair e reter os melhores trabalhadores tornando o local de trabalho mais atrativo, visto que, os comportamentos de ajuda podem aumentar a moral, a coesão de grupo e o sentimento de pertença a uma equipa que, por sua vez, aumentam o desempenho e a atratividade da organização. Em relação à estabilidade do desempenho da organização, os CCO também têm influência nisto, através de empregados mais conscientes que são mais predispostos a manter constantemente um nível alto de resultados, reduzindo assim a variabilidade do desempenho. Os CCO podem melhorar a capacidade de adaptação da organização a mudanças no meio em que se insere graças aos empregados que estão atentos ao mercado e que voluntariamente disponibilizam informações sobre mudanças no meio e que fazem sugestões sobre como responder a essas mudanças (Podsakoff, MacKenzie, Paine e Bachrach, 2000).

IV. Relação entre presentismo, *workaholism* e comportamentos de cidadania organizacional e a sua influência no bem-estar no trabalho

Esta dissertação pretende responder à seguinte questão de investigação: De que forma se relacionam presentismo, *workaholism* e comportamentos de cidadania organizacional?

Assim, pretende-se perceber se existe uma elevada correlação entre presentismo e as restantes variáveis ou se, pelo contrário, estas variáveis têm uma fraca correlação ou não se relacionam de todo.

Pretende-se também perceber se estes conceitos sobrepõem-se uns aos outros, ou seja, se é possível considerar que estes conceitos sejam semelhantes entre si ou se são distintos, apesar de quase se tocarem, isto é, de serem bastante próximos uns dos outros mas ainda assim diferentes.

Um outro objetivo desta dissertação é verificar se existe um efeito comum destas três variáveis numa quarta variável: bem-estar. Pretende-se verificar se o presentismo, o *workaholism* e os comportamentos de cidadania organizacional influenciam de igual forma (positiva ou negativa) o bem-estar ou se têm efeitos diferentes.

Simpson (1998) diz que a noção de presentismo refere a tendência para ficar no trabalho para além do tempo necessário para um desempenho eficaz, pelo que em parte é idêntico ao conceito de *workaholism*, pois os *workaholics* trabalham para além do que é pedido (Schaufeli, Taris & Bakker, 2008). Schaufeli e colegas (2009a) fizeram referência à relação entre o presentismo e o *workaholism* uma vez que os *workaholics*, pelo seu caráter aditivo, trabalham também quando estão doentes, apresentando elevados níveis de presentismo. O estudo realizado por estes autores teve como foco os médicos internos, pois, frequentemente, estes profissionais não usufruem de baixas médicas por opção própria para que os seus colegas não tenham trabalho extra. Neste estudo, os autores verificaram que os médicos internos *workaholics*, comparados com o grupo de internos trabalhadores compulsivos, internos trabalhadores excessivos e internos *não-workaholics*, apresentaram os níveis mais elevados de presentismo e os níveis mais baixos de recuperação, o que faz com que piore o seu estado de saúde. Trabalhar excessivamente (*workaholism*) tem sido associado ao presentismo quando visto como o comportamento que os indivíduos assumem ao ficarem até tarde nos seus empregos para poderem terminar tarefas que podiam e deviam ter sido terminadas no período normal de trabalho (Cooper, 1998; Waghorn & Chant, 2012). Johns (2010) indica que os *workaholics* terão maior tendência a estar presentes no trabalho enquanto estão doentes e irão negar a perda de produtividade.

Um dos elementos identificados por Scott, Moore & Miceli (1997) nos padrões de comportamento *workaholic* é o facto de indivíduos viciados no trabalho trabalharem para além do que é requerido pela organização. Este aspeto, tal como já foi indicado no capítulo sobre os comportamentos de cidadania organizacional, é também característica deste tipo de comportamentos. Segundo Choi (2013) a componente de trabalhar excessivamente do *workaholism* influencia negativamente os

As relações entre presentismo, *workaholism* e CCO e os seus efeitos no bem-estar do trabalhador

comportamentos de cidadania organizacional, isto tendo como perspectiva de que os *workaholics* acabam por criar problemas ou conflitos com os seus colegas.

Uma das razões para os indivíduos estarem no trabalho enquanto estão doentes prende-se com o facto de não quererem que os colegas tenham trabalho extra (Schaufeli, Bakker, Heijden & Prins, 2009a), o que nos leva a ligar este tipo de comportamento aos comportamentos de cidadania organizacional, devido à conscienciosidade e consideração que os indivíduos têm pelos seus colegas de trabalho. Demerouti, Blanc, Bakker, Schaufeli & Hox (2009) também mencionaram a visão que alguns autores têm do presentismo como sendo um tipo de comportamento de cidadania organizacional quando visto de forma mais positiva.

Tendo em consideração estas relações e semelhanças existentes entre os três conceitos, serão o presentismo, o *workaholism* e os comportamentos de cidadania organizacional um mesmo constructo ou são apenas conceitos distintos que se tocam em alguns pontos comuns? É a esta questão que pretendemos responder com esta dissertação, verificando se é possível extrair destes três conceitos uma nova dimensão ou se simplesmente são conceitos com algumas semelhanças.

O presentismo influencia negativamente o bem-estar dos trabalhadores (Cooper & Dewe, 2008). Como Demerouti, Blanc, Bakker, Schaufeli & Hox (2009) indicam no seu artigo, apesar de o presentismo ser visto como um sinal de elevado compromisso com a organização, é bastante prejudicial para o bem-estar e para a prestação de cuidados do empregado, dois pontos muito importantes que determinam a saúde do mesmo. Se isto não for assegurado, a saúde deteriora-se e aumenta a probabilidade de presentismo e, mais tarde, de absentismo forçado. Num estudo realizado por Ashby e Mahdon (2010) aos colaboradores da AXA PPP (prestador de seguro médico privado), no Reino Unido, verificou-se que o presentismo por doença estava associado a baixos níveis de bem-estar psicológico.

H1a: A dimensão de distração evitada associada ao presentismo estará positivamente relacionada com o bem-estar.

H1b: A dimensão de trabalho completado associado ao presentismo estará positivamente relacionado com o bem-estar.

Muito se tem tentado perceber a influência que o *workaholism* tem sobre o bem-estar e algo que parece ser consensual é que o *workaholism* prejudica o bem-estar do trabalhador. No estudo de Burke, Richardsen e Mortinussen (2004), encontraram uma relação negativa entre a característica de *workaholism* que faz os indivíduos sentirem-se impulsionados para trabalhar e o bem-estar psicológico. Neste estudo, foi, também, demonstrado que alguns comportamentos de trabalho, como o perfeccionismo, a não-delegação e o stress de trabalho, têm consequências adversas para o bem-estar psicológico. Schaufeli e colegas (2009b) também obtiveram uma conclusão semelhante: *workaholism* atua como um fator de risco para o bem-estar devido à impulsividade característica

As relações entre presentismo, *workaholism* e CCO e os seus efeitos no bem-estar do trabalhador

deste vício. Voltando novamente ao estudo sobre os médicos internos de (Schaufeli, Bakker, Heijden & Prins, 2009a) percebeu-se através deste estudo que os *workaholics* têm níveis mais baixos de bem-estar do que os indivíduos que não são *workaholics*. Taris e colegas (2008) descobriram que, entre trabalhadores por conta própria holandeses, a incapacidade de o *workaholic* se separar do trabalho é provavelmente um bom preditor do bem-estar pois foi este grupo que, no seu estudo, apresentou níveis mais altos de exaustão e problemas físicos.

H2: O *workaholism* estará negativamente associado com o bem-estar.

Os comportamentos de cidadania organizacional são ações que os indivíduos fazem no seu local de trabalho de forma a facilitar a carga de trabalho aos seus colegas e, em última análise, melhorar o bem-estar de todos (Varela, Salgado & Lasio, 2010). Estes comportamentos também são vistos como o que o empregado oferece na esperança de receber em troca um tratamento justo e bem-estar no local de trabalho (Paillé, 2011). Alguns artigos têm feito referência à relação entre o bem-estar e uma dimensão específica dos CCO. Por exemplo, Borman e Motowidlo (1997) veem a dimensão de espírito desportivo como uma dimensão complexa no que diz respeito à sua relação com alguns aspetos da eficácia organizacional e do bem-estar social, visto que, indivíduos que não façam queixas constantemente tendem a causar menos mal-estar na organização. Sulea e colegas (2012), baseando-se na teoria da conservação de recursos de Hobfoll (1989), veem a conscienciosidade como algo que facilita a forma como se lida com o stress e que melhora o bem-estar. Graham e Van Dyne (2006) estudaram a dimensão de virtude cívica, sugerindo que esta se dividisse em duas subdimensões: virtude cívica – informação (recolha de informação através da participação em reuniões e funções organizacionais, leitura de boletins e avisos e prestando atenção a outras fontes de informação relevantes para a organização) e virtude cívica – influência (exercer influência, mostrando os seus pontos de vista e dando sugestões de mudança). Os autores indicam que estas duas subdimensões requerem iniciativa por parte do empregado e ambas demonstram participação responsável com o objetivo de melhorar o bem-estar na organização. Nesta dissertação não nos iremos centrar apenas numa dimensão em específico, mas iremos testar a relação de todas dimensões de CCO com o bem-estar.

H3: Os comportamentos de cidadania organizacional estarão positivamente associados com o bem-estar.

V. Método

5.1. Amostra

A amostra utilizada para esta dissertação é constituída por 403 indivíduos que se encontravam a trabalhar no momento da recolha dos dados. 56,6% da amostra são homens e a média de idades dos participantes é de 34,65 anos sendo que 61% da amostra tem entre 20 e 35 anos. 91% da amostra tem como habilitação académica o grau de licenciado ou superior, o que faz com que estejamos perante uma amostra altamente instruída. Em relação à situação contratual na organização para a qual trabalha, 59,8% está efetivo, 27% tem contrato a termo certo, 7,4% é trabalhador a recibos verdes e 5,7% tem outra situação de emprego, como empresário em nome individual, contrato a termo incerto, bolseiro, por *outsourcing*, temporário ou sendo o sócio-gerente da empresa. 74,4% da amostra respondeu que não exerce um cargo de chefia e 94% respondeu que trabalha a tempo inteiro. Quanto às profissões, os participantes têm variadíssimas profissões, sendo que a maioria ou são especialistas em organização administrativa (23,8%) ou são analistas e programadores de *software*, *web* e de aplicações (22,8%) (ver anexo A), espalhados por várias áreas de atividade, como por exemplo, atividades de informação e de comunicação (28,8%), atividades de consultoria, científicas, técnicas ou similares (16,1%) e comércio por grosso e a retalho e reparação de veículos e motociclos (13,9%) (ver anexo B). Por fim, relativamente à dimensão da organização para a qual os participantes trabalham, 42,2% trabalha numa organização de grande dimensão (mais de 250 trabalhadores), 31,3% trabalha numa organização de média dimensão (51 a 250 trabalhadores), 15,1% trabalha numa organização de pequena dimensão (10 a 50 trabalhadores) e 11,4% trabalha numa organização de micro dimensão (menos de 10 trabalhadores).

5.2. Procedimento

O estudo desta dissertação é um estudo correlacional, visto que, o que se pretendeu estudar foram as relações existentes entre presentismo, *workaholism* e comportamentos de cidadania organizacional e de que forma estes conceitos influenciam o bem-estar do indivíduo.

A metodologia para a recolha de dados foi através de um questionário que agregou várias escalas, as quais serão mencionadas a seguir. Este questionário foi aplicado a vários indivíduos, pertencentes a várias organizações, numa amostra de conveniência, onde o único requisito que se pedia era que o indivíduo estivesse empregado.

O questionário foi preenchido através de uma plataforma *online* denominada Google Drive que permite a construção e partilha de questionários. O *link* que dava acesso ao preenchimento do questionário foi partilhado através de email e de redes sociais, permitindo que os participantes pudessem responder a qualquer momento e em qualquer lugar. O método de preenchimento *online* revelou-se bastante prático, pois permitiu uma recolha de dados bastante rápida e a agregação dos dados de forma automática numa base de dados para que fosse possível a sua posterior análise.

É importante indicar que a metodologia adotada para aplicar os questionários foi por bola de neve, ou seja, partilhámos o questionário pelas redes sociais e pedimos a essas pessoas que não só

As relações entre presentismo, *workaholism* e CCO e os seus efeitos no bem-estar do trabalhador

preenchessem mas também que partilhassem o questionário pelos seus contactos com o perfil adequado (profissionalmente ativos), conseguindo assim um maior número de respostas.

5.3. Instrumentos

O questionário utilizado foi iniciado por uma parte introdutória onde foi explicado o objetivo do estudo, em traços muito superficiais para não influenciar as respostas dos participantes. Nesta parte introdutória também foram dadas as instruções do seu preenchimento.

Para perceber se existiram casos de presentismo e para validarmos se realmente na amostra existiam pessoas que tivessem estado doente, foram colocadas duas questões sobre a sua saúde: *“tem ou teve durante o último mês alguma incapacidade ou problema de saúde?”*; *“se sim, essa incapacidade ou problema de saúde está ou esteve relacionado com o seu trabalho?”*. O presentismo foi medido de duas formas: quanto à sua frequência e quanto ao seu efeito na produtividade. Para medir a frequência foram utilizados dois itens desenvolvidos por Lu e colegas (2013) medidos através de uma escala de Likert de quatro pontos, variando entre 1 (Nunca) e 4 (Mais de 5 vezes). Foi utilizado ainda um item desenvolvido por Johns (2011) com o objetivo de saber quantos dias no último mês de trabalho os participantes foram trabalhar apesar de estarem doentes ou de não se sentirem bem. Quanto ao efeito do presentismo na produtividade, foi utilizada a Escala de Presentismo de Stanford, conhecida também por SPS-6, desenvolvida por Koopman e colegas em 2002. Tal como o nome indica, é utilizada para medir o presentismo nos indivíduos, pegando no estado de saúde do indivíduo e confrontando-o com os efeitos que esse estado possa ter causado na produtividade do seu trabalho. Esta escala é constituída por 6 itens medidos através de uma escala de Likert de 5 pontos (em que 1 significa “Discorda Totalmente” e 5 significa “Concorda Totalmente”). Esta escala tem itens como por exemplo: *“Por causa do meu problema de saúde, as pressões do meu trabalho foram mais difíceis de lidar”* ou *“Eu senti-me sem esperança em terminar certas tarefas do trabalho, devido ao meu problema de saúde.”* Esta escala foi escolhida para integrar o instrumento pois trata-se de uma escala com poucos itens mas essenciais, o que permite que o instrumento não seja demasiado longo, para além de que se trata de uma escala validada, inclusive para a população portuguesa (Ferreira, Martinez, Sousa & Cunha, 2010).

Em relação ao *workaholism*, foi utilizada a versão curta da Escala Holandesa de Dependência do Trabalho desenvolvida por Schaufeli e colegas (2009), mas adaptada por Líbano e colegas (2010) à população espanhola, mais uma vez para que o instrumento não se torne demasiado extenso e por este estar validado para uma população semelhante à portuguesa. Para além disso a versão curta ajusta-se melhor à amostra do que a versão longa. A escala é constituída por 10 itens respondidos através de uma escala de Likert de 4 pontos (em que 1 significa “(Quase) Nunca” e 4 significa “(Quase) Sempre”) e mede duas dimensões de *workaholism*: Trabalhar Excessivamente e Trabalhar Compulsivamente. Tem itens como por exemplo: *“Eu continuo a trabalhar depois dos meus colegas terem parado”* ou *“Eu muitas vezes sinto que há algo dentro de mim que me leva a trabalhar arduamente”*.

Para medir os comportamentos de cidadania organizacional, foi utilizada a Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional de Moorman & Blakely (1995), que é baseada no modelo de Graham (1989). Esta escala é constituída por 19 itens entre eles: *“Raramente falta ao trabalho mesmo quando tem uma razão legítima para o fazer “ ou “Defende a organização quando outros funcionários a criticam “*. Todos os itens são respondidos através de uma escala de Likert de 7 pontos (em que 1 significa “Discorda Totalmente” e 7 significa “Concorda Totalmente”). Optou-se por esta escala uma vez que não utiliza itens que necessitem de serem codificados ao contrário e mantém alguns itens que referenciam as dimensões propostas por Organ (1988).

O bem-estar foi medido através da Escala de Bem-estar no Trabalho de Paschoal & Tamayo (2008), constituída por 30 itens no total, dividida em duas secções: afetos positivos e negativos (21 itens) e a perceção de realização do indivíduo no trabalho (9 itens). A secção dos afetos é constituída por uma lista de afetos positivos e negativos e é respondida através de uma escala de Likert de 5 pontos (em que 1 significa “Quase Nada” e 5 significa “Extremamente”). Os itens da segunda secção são respondidos numa escala de Likert de 5 pontos, variando entre 1 (Discorda Totalmente) e 5 (Concorda Totalmente). Esta escala foi escolhida por se tratar de uma escala construída e validada em português.

No final, foram colocadas algumas questões demográficas sobre o género, idade, escolaridade, situação perante a organização, se exerce ou não um cargo de chefia, se trabalha a tempo inteiro ou parcial, profissão do indivíduo e são colocadas duas questões sobre a organização onde o indivíduo trabalha: área de atividade e dimensão da organização.

VI. Resultados

Antes de realizar a Análise de Componentes Principal (ACP) para verificar se o presentismo, o *workaholism* e os comportamentos de cidadania organizacional seriam um mesmo conceito, os itens da dimensão de distração evitada de presentismo foram invertidos.

Foram realizadas várias ACP para cada uma das escalas utilizadas no questionário de modo a verificar se os itens se comportavam corretamente, isto é, se respeitavam as dimensões originais. Começámos por realizar o teste de KMO para cada escala, para verificar o nível de intercorrelações entre os itens. A escala SPS-6 obteve um valor de 0,758 e a escala de *workaholism* obteve um valor de 0,756, o que significa que os níveis de intercorrelações entre os itens de cada uma das escalas se encontram num nível médio mas ainda assim aceitável. A escala dos comportamentos de cidadania organizacional obteve um resultado de 0,867 e a escala de bem-estar no trabalho obteve um resultado de 0,949, significando assim que as intercorrelações entre os itens de bem-estar no trabalho e de CCO se encontram num nível bom e muito bom, respetivamente.

Com as ACP realizadas a cada uma das escalas verificámos que a escala de presentismo foi a única cujos itens se agruparam em dois fatores corretamente. Em todas as outras escalas, verificaram-se itens que tinham *factor loadings* baixos ou que se dividiam por dois fatores e, por isso, realizou-se uma segunda análise, eliminando os itens em causa. No caso da escala de *workaholism* foram eliminados dois itens da dimensão de trabalhar excessivamente (*“Eu continuo a trabalhar depois dos meus colegas terem parado”* e *“Eu mantenho-me ocupado(a) e reservo algumas outras tarefas possíveis para fazer”*) e três itens da dimensão de trabalhar compulsivamente (*“É importante para mim trabalhar arduamente, mesmo quando eu não gosto do que estou a fazer”*, *“Eu muitas vezes sinto que há algo dentro de mim que me leva a trabalhar arduamente”* e *“Eu sinto-me obrigado(a) a trabalhar arduamente, mesmo quando não é agradável”*), ficando apenas com uma dimensão. Na escala de CCO foi eliminado um item de ajuda interpessoal (*“Ajusta frequentemente o seu horário laboral para se adaptar aos pedidos de folgas de outros funcionários”*) e foram eliminados dois itens de iniciativa individual (*“Sobre questões que possam ter sérias consequências, expressa opiniões honestas mesmo quando os outros possam discordar”* e *“Transmite frequentemente sugestões aos colegas em como o grupo pode melhorar”*). Os restantes itens de ajuda interpessoal e iniciativa individual agruparam-se num único fator, ao qual denominámos ajuda interpessoal por a natureza dos itens se enquadrar com o que é dito na literatura sobre os comportamentos de ajuda. Assim, passaram a existir apenas duas dimensões de CCO: ajuda interpessoal e promoção leal.

Procedeu-se finalmente a uma ACP com todos os itens das três escalas aceites onde se verificou que se distribuem por seis componentes diferentes, cada item respeitando o conceito original a que pertence, ou seja, os itens de ajuda interpessoal pertencem ao fator 1, os itens de promoção leal pertencem ao fator 2, os itens de trabalho compulsivo pertencem ao fator 3, os itens de *workaholism* pertencem ao fator 4, os itens de trabalho excessivo pertencem ao fator 5 e os itens de performance pessoal pertencem ao fator 6 (ver tabela 6.1.). Isto significa que os itens não se misturam entre conceitos e os conceitos são distintos.

Análise de Componentes Principais

Nomes dos fatores e itens	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5	Fator 6
Ajuda Interpessoal						
Faz sempre de tudo para que os novos funcionários se sintam bem-vindos no grupo de trabalho	,760					
Encoraja os colegas que são hesitantes ou tímidos a expressar as suas opiniões quando de outra forma não falariam	,750					
Voluntariamente ajuda os novos funcionários a integrarem-se no trabalho	,741					
Motiva frequentemente os outros a expressar as suas ideias e opiniões	,732					
Encoraja os outros a tentar novas e mais eficientes formas de fazerem o seu trabalho	,710					
Mostra genuína preocupação e cortesia para com os colegas, mesmo sob as mais difíceis situações de negócio ou pessoais	,707					
Faz de tudo para ajudar os seus colegas com problemas relacionados com o trabalho	,672					
Promoção Leal						
Demonstra orgulho quando representa a organização em público		,778				
Encoraja os amigos e familiares a utilizarem os produtos ou serviços da empresa		,774				
Defende a organização quando as pessoas que não pertencem à organização a criticam		,749				
Defende a organização quando outros funcionários a criticam		,748				
Promove ativamente os produtos e serviços da organização a potenciais utilizadores		,699				
Trabalho Completado						
No trabalho, eu pude focar-me em atingir os meus objetivos apesar do meu problema de saúde.			,915			
Apesar de ter o meu problema de saúde, eu senti-me energético(a) o suficiente para completar todo o meu trabalho.			,902			
Apesar de ter o meu problema de saúde, eu era capaz de terminar tarefas difíceis no meu trabalho.			,839		-,307	

Nota: Foram ocultados os valores com peso inferior a 0,40.

Tabela 6.1. – Resultados da Análise de Componentes Principais às escalas com todos os itens aceites

Análise de Componentes Principais

Nomes dos fatores e itens	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5	Fator 6
Workaholism						
Eu passo mais tempo a trabalhar do que a socializar com os amigos, em passatempos, ou em atividades de lazer.				,709		
Eu vejo-me a fazer duas ou três coisas ao mesmo tempo, como a comer o almoço e a escrever um lembrete, enquanto falo ao telefone.				,682		
Eu sinto-me culpado quando retiro algum tempo do trabalho (ex: folga ou férias).				,682		
Eu pareço estar com pressa e correndo contra o relógio.				,659		
É difícil para mim relaxar quando não estou a trabalhar.				,647		
Distração Evitada						
O meu problema de saúde distraiu-me de ter prazer no meu trabalho. (invertido)					,833	
Eu senti-me sem esperança em terminar certas tarefas do trabalho, devido ao meu problema de saúde. (invertido)					,828	
Por causa do meu problema de saúde, as pressões do meu trabalho foram mais difíceis de lidar. (invertido)					,825	
Performance Pessoal						
Cumpre sempre os prazos para a conclusão dos trabalhos						,759
Realiza as suas tarefas com poucos erros						,741
Raramente falta ao trabalho mesmo quando tem uma razão legítima para o fazer						,560

Nota: Foram ocultados os valores com peso inferior a 0,40.

Tabela 6.1. – Resultados da Análise de Componentes Principais às escalas com todos os itens aceites (continuação)

Após a realização da ACP foram calculados os Alfas de Cronbach para averiguar a consistência interna de cada dimensão. Foram obtidos valores de consistência interna excelentes em todas as dimensões de bem-estar no trabalho (0,959 para a dimensão de afeto positivo, 0,900 pra a dimensão de afeto negativo e 0,935 para a dimensão de realização/expressividade). As duas dimensões de presentismo e duas dimensões de CCO obtiveram valores de consistência interna bons (0,831 para a dimensão de distração evitada, 0,887 para a dimensão de trabalho completado, 0,862 para a dimensão promoção leal e 0,871 para a dimensão ajuda interpessoal). Workaholism obteve um valor de 0,719 que é aceitável e a dimensão de performance pessoal obteve 0,535, um valor que indica a existência de uma consistência interna pobre e devido a isso esta dimensão foi eliminada das restantes análises.

As relações entre presentismo, *workaholism* e CCO e os seus efeitos no bem-estar do trabalhador

Antes de seguir para as análises de Regressão Linear Múltipla, fizemos uma análise das relações entre as variáveis através da análise das correlações de Pearson (ver tabela 6.2.). De um modo geral as correlações significativas são moderadas, contudo existem muitas correlações fracas e apenas uma correlação que pode ser considerada forte, mas que parece ser uma correlação óbvia visto que afeto positivo e expressividade e realização no trabalho são duas componentes do bem-estar no trabalho. As correlações não significativas e as correlações que são significativas mas fracas entre presentismo, *workaholism* e CCO vêm reforçar que estes conceitos não podem ser considerados como um mesmo conceito.

	1	2	3	4	5	6	7
1. Trabalho Completado							
2. Distração Evitada	-,312**						
3. Workaholism	-,012	-,197**					
4. Ajuda Interpessoal	,002	,016	,092				
5. Promoção Leal	,043	,113*	,151**	,524**			
6. Afeto Positivo	,015	,121*	-,015	,293**	,500**		
7. Afeto Negativo	-,050	-,212**	,382**	-,072	-,198**	-,410**	
8. Expressividade e Realização no Trabalho	,042	,117*	,017	,283**	,419**	,693**	-,336**

*p≤0,05 **p≤0,01

Tabela 6.2. – Correlações das variáveis predictoras entre si e entre estas e as variáveis critério

As correlações entre o presentismo e o bem-estar parecem trazer dados contraditórios relativamente àquilo que se esperava. Apenas a dimensão de distração evitada obteve correlações significativas com o bem-estar, sendo que são fracas. No entanto, podemos fazer a leitura de que quanto mais as pessoas se focam no processo mais afeto positivo e menos afeto negativo sentem e mais realizadas no trabalho se sentem. Se não se conseguirem focar no trabalho devido a alguma doença ou sintoma de saúde, possivelmente os efeitos no bem-estar serão o inverso.

Apenas existe uma correlação significativa entre o *workaholism* e o bem-estar, isto é, existe uma correlação moderada positiva entre o *workaholism* e o afeto negativo, o que vai ao encontro da nossa hipótese 2. O *workaholism* tem um efeito negativo no bem-estar no trabalho.

As relações entre presentismo, *workaholism* e CCO e os seus efeitos no bem-estar do trabalhador

Os comportamentos de cidadania organizacional evidenciam correlações com o bem-estar que confirmam a nossa terceira hipótese. Tanto a ajuda interpessoal como a promoção leal relacionam-se positivamente com o afeto positivo e com a realização no trabalho, enquanto que a promoção leal relaciona-se negativamente com o afeto negativo.

Foi feita uma análise de Regressão Linear Múltipla (RLM) para cada uma das dimensões de bem-estar no trabalho, onde foram incluídas as variáveis preditoras que obtiveram resultados significativos nas correlações. Apenas foram incluídas as variáveis preditoras com correlações significativas pela necessidade de encontrar modelos mais parcimoniosos, um dos pressupostos das análises de regressão (Field, 2013).

25,3% da proporção de variação do afeto positivo é explicada pela distração evitada, ajuda interpessoal e promoção leal. [F(3;399)= 45,804, $p \leq 0,001$]. De todas as variáveis preditoras, apenas a promoção leal obteve um valor significativo, que está positivamente relacionada com o afeto positivo ($\beta = 0,468$; $t = 9,172$; $p < 0,001$) (ver tabela 6.3.).

Variáveis Independentes	Bem-Estar (Afeto Positivo)	
	Beta	
Distração Evitada	0,068	
Ajuda Interpessoal	0,046	
Promoção Leal	0,468***	
	R ² ajustado	0,251
	F(3;399)	45,804***

p≤0,001

Tabela 6.3. – Resultados da Regressão Linear Múltipla para a dimensão de Afeto Positivo

O modelo de RLM para o afeto negativo explica 22% da proporção de variação do afeto negativo [F(3;399)=38,306, $p \leq 0,001$]. Neste modelo, promoção leal, *workaholism* e distração evitada obtiveram resultados significativos. Promoção leal ($\beta = -0,246$; $t = -5,456$; $p < 0,001$) e distração evitada ($\beta = -0,106$; $t = -2,321$; $p < 0,05$) estão negativamente relacionados com o afeto negativo, enquanto que *workaholism* está positivamente relacionado com o afeto negativo ($\beta = 0,399$; $t = 8,724$; $p < 0,001$) (ver tabela 6.4.).

O último modelo de RLM explica 18% da proporção da variação da expressividade e realização no trabalho [F(3;399)=30,468, $p \leq 0,001$]. Neste modelo, mais uma vez, apenas a promoção leal teve um resultado significativo. A promoção leal relaciona-se positivamente com a expressividade e realização no trabalho ($\beta = 0,361$; $t = 6,766$; $p \leq 0,001$) (ver tabela 6.5.).

Variáveis Independentes	Bem-Estar (Afeto Negativo)	
	Beta	
Distração Evitada	-0,106*	
Workaholism	0,399***	
Promoção Leal	-0,246***	
	R ² ajustado	0,218
	F(3;399)	38,306***

* p≤0,05 ** p≤0,01 *** p≤0,001

Tabela 6.4. – Resultados da Regressão Linear Múltipla para a dimensão de Afeto Negativo

Variáveis Independentes	Bem-Estar (Expressividade e Realização no Trabalho)	
	Beta	
Distração Evitada	0,075	
Ajuda Interpessoal	0,093	
Promoção Leal	0,361***	
	R ² ajustado	0,180
	F(3;399)	30,468***

*** p≤0,001

Tabela 6.5. – Resultados da Regressão Linear Múltipla para a dimensão de Expressividade e Realização no Trabalho

Baseando-nos nestes resultados podemos indicar que as nossas hipóteses foram parcialmente confirmadas. A hipótese 1a apenas é parcialmente confirmada pois a dimensão de distração evitada tem um efeito significativo apenas na dimensão de afeto negativo de bem-estar. A distração evitada está negativamente relacionada com o afeto negativo, ou seja, quanto mais o trabalhador se consegue concentrar menos afeto negativo sentirá, o que significa que se tiver dificuldades em focar-se devido à sua doença irá sentir mais emoções negativas, logo, o seu bem-estar estará diminuído. O *workaholism* apenas tem uma relação significativa com o afeto negativo e está relacionado positivamente com o afeto negativo (confirma-se parcialmente a hipótese 2). No caso da hipótese 3 apenas a dimensão de promoção leal tem um efeito significativo sobre o bem-estar no trabalho, mas é um efeito positivo, tal como se previa.

Discussão

A presente dissertação procurou perceber como o presentismo, o *workaholism* e os comportamentos de cidadania organizacional se relacionam entre si, mais concretamente, procurou-se saber se estes conceitos se sobrepõem ou se pelo menos algumas das suas dimensões se sobrepõem, extraindo-se disto uma nova dimensão. Pretendeu-se também saber como é que estes conceitos afetam o bem-estar no trabalho.

Através dos resultados obtidos pela Análise de Componentes Principais, foi possível responder à nossa questão de investigação. De facto, presentismo, *workaholism* e CCO são conceitos distintos. Todas as dimensões dos conceitos ficaram em fatores diferentes, apesar dos problemas que surgiram nas Análises de Componentes Principais realizadas individualmente a cada escala utilizada no questionário. O primeiro fator agrupa apenas os itens de ajuda interpessoal e o segundo fator agrupa apenas os itens de promoção leal, ambas dimensões de CCO. Como indicado no capítulo dos resultados, após a eliminação de alguns itens de ajuda interpessoal e de iniciativa individual, que não se encaixavam em apenas um fator, os restantes itens de iniciativa individual foram agrupados à dimensão de ajuda interpessoal. A dimensão de performance pessoal, apesar de se verificar num fator só (fator 6), foi eliminada por ter uma consistência interna pobre. O terceiro e quinto fator correspondem às duas dimensões de presentismo da escala SPS-6, trabalho completado e distração evitada, respetivamente, e o quarto fator corresponde ao *workaholism*. Portanto, através da análise destes resultados podemos concluir que não é possível extrair uma nova dimensão pois estes três conceitos são distintos. Para reforçar isto, existem poucas correlações significativas entre estes conceitos, sendo que as correlações com valores significativos são fracas.

Relativamente às hipóteses propostas, à exceção da hipótese 1b, estas foram parcialmente confirmadas, ou seja, o presentismo, o *workaholism* e os comportamentos de cidadania organizacional não obtiveram efeitos significativos em todas as dimensões de bem-estar ou todas as suas dimensões não obtiveram resultados significativos no bem-estar.

Os comportamentos de cidadania organizacional foram o único conceito que obteve resultados significativos nas três dimensões de bem-estar no trabalho, no entanto, nem todas as suas dimensões obtiveram resultados de igual forma. A ajuda interpessoal obteve correlações significativas e positivas, que nas regressões lineares veio a verificar-se que esta dimensão não afeta o bem-estar no trabalho. Por outro lado, a promoção leal obteve resultados significativos com as três dimensões de bem-estar no trabalho, tanto nas correlações como nas regressões lineares. Tal como previsto, estes tipos de comportamentos de cidadania organizacional afetam de forma positiva o afeto positivo e a expressividade e realização no trabalho e afetam de forma negativa o afeto negativo, ou seja, não são os comportamentos de cidadania como um todo, mas sim a promoção leal que melhora de um modo geral o bem-estar no trabalho. De facto, se pensarmos neste aspeto, parece-nos compreensível que um indivíduo se sinta bem ao promover a organização para a qual trabalha pois isso significa que se sente bem nessa organização e que passa uma boa imagem da mesma aos

As relações entre presentismo, *workaholism* e CCO e os seus efeitos no bem-estar do trabalhador

seus amigos, familiares e conhecidos, passando uma boa imagem de si próprio (isto no caso de indivíduos que “vestem a camisola”).

No caso do presentismo, apenas a dimensão de distração evitada obteve relações significativas positivas, no caso do afeto positivo e da expressividade e realização no trabalho, e uma relação negativa com o afeto negativo. No entanto, nas análises de Regressão Linear Múltipla, apenas existiu uma relação significativa negativa entre a distração evitada e o afeto negativo, o que significa que de um modo geral, se os indivíduos não se distraírem devido a um problema de saúde, o seu bem-estar aumenta, pois o seu afeto negativo diminui com o foco nos processos de trabalho. Assim, a hipótese 1a foi parcialmente confirmada e a hipótese 1 b não foi confirmada por o trabalho completado não ter obtido resultados significativos. Apesar de estes resultados não serem os mais fortes para demonstrar o efeito do presentismo no bem-estar, estes resultados estão em linha com os estudos de Cooper e Dewe (2008), Demerouti, Blanc, Bakker, Schaufeli e Hox (2009) e Ashby e Mahdon (2010), cujos autores indicam que o presentismo afeta negativamente o bem-estar do trabalhador.

Em relação ao *workaholism*, este relaciona-se positivamente com o afeto negativo, ou seja, os *workaholics* tendem a experienciar mais emoções negativas, logo, o seu bem-estar no trabalho vê-se diminuído. Independentemente da forma como é operacionalizada a variável, na literatura é possível encontrar-se um suporte consistente para a proposição de que os *workaholics* experienciam níveis mais baixo de bem-estar psicológico, em comparação com os não-*workaholics* (Russo & Waters, 2006). Burke (2000b), descobriu que os *workaholics* entusiastas e os trabalhadores relaxados experienciam níveis mais elevados de bem-estar emocional do que os *workaholics*, o que vai de encontro com os nossos resultados tendo em conta que, no presente estudo, verificou-se que os *workaholics* tendem a sentir mais emoções negativas.

O facto de dimensões que obtiveram correlações significativas e positivas mas que deixaram de ter resultados significativos nas regressões pode dever-se a algum efeito supressor de uma variável não avaliada. Talvez o presentismo não seja uma variável preditora do bem-estar mas sim um resultado do efeito do bem-estar no trabalho, isto é, talvez o presentismo seja influenciado pelo bem-estar dos trabalhadores (Cooper & Dewe, 2008; Schulte & Vainio, 2010). Tal como o presentismo, o bem-estar também pode influenciar os comportamentos de cidadania organizacional. Cropanzano, Rupp e Byrne (2003) indicam que o bem-estar, mais especificamente o *burnout*, está negativamente relacionado com os comportamentos de cidadania organizacional, tanto direcionados à organização como à supervisão.

Um dos contributos desta dissertação foi a clarificação relativamente à semelhança entre presentismo, *workaholism* e comportamentos de cidadania organizacional. De facto, foi esclarecido que se trata de conceitos distintos, apesar de algumas semelhanças que possam ter.

Com esta dissertação foi possível acrescentar algumas conclusões relativamente aos efeitos que estes conceitos têm sobre o bem-estar no trabalho, ao mesmo tempo que permitiu confirmar que estas variáveis são distintas, tendo cada um destes conceitos efeitos diferentes no bem-estar.

Tal como todos os estudos esta dissertação também tem as suas limitações, a começar pela amostra. Tendo em conta que a amostra desta dissertação é uma amostra por conveniência e que os dados foram recolhidos através do método bola de neve, não é possível generalizar os resultados, mas deixa aqui algumas informações que merecem ser investigadas em estudos futuros. Outra limitação desta dissertação prende-se com a forma como foram utilizadas as escalas, isto é, foram utilizadas apenas como um instrumento de autoavaliação quando seria interessante ter existido aqui uma avaliação por parte das chefias relativamente aos seus colaboradores, principalmente no caso dos comportamentos de cidadania organizacional. Tal como Novo (2005) indica, apenas escalas de autoavaliação não são suficientes, isto no caso do bem-estar, pois não distinguem o bem-estar genuíno que o indivíduo sente do bem-estar ilusório, visto que, os indivíduos tendem a criar autoimagens mais positivas do que a realidade. Neste estudo existiu apenas um momento de recolha de dados, pelo que seria interessante explorar estudos longitudinais sobre as hipóteses aqui testadas ou com outras, como por exemplo, verificar de que forma o bem-estar afeta o presentismo e os comportamentos de cidadania organizacional ao longo do tempo. De futuro, deverão ser realizados estudos cuja análise dos dados deve ser testada em diferentes níveis para testar variações interdepartamentais ou interorganizações.

Em forma de conclusão, esta dissertação acaba por chamar a atenção para um fenómeno muito presente nas organizações mas desconhecido para muitos, isto é, o presentismo. Traz aqui uma chamada de atenção para os gestores das organizações para este problema que afeta vários fatores na vida do trabalhador, como por exemplo, a sua produtividade e o seu bem-estar.

Concluimos que o presentismo, o *workaholism* e os comportamentos de cidadania organizacional têm efeitos diferentes no bem-estar. Se o presentismo associado a ganhos na produtividade pode afetar negativamente o afeto negativo, o *workaholism* aumenta as emoções negativas que os trabalhadores sentem. Quanto aos comportamentos de cidadania organizacional o mesmo não se passa. Neste estudo, a promoção leal mostrou melhorar, de um modo geral, o bem-estar no trabalho. Estes efeitos diferentes que estas variáveis têm sobre o bem-estar no trabalho reforçam o facto de estas variáveis terem que ser assumidas como conceitos distintos.

Referências Bibliográficas

- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(3), 265-272.
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sick leave presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of occupational and environmental medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine*, 47(9), 958-966.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of epidemiology and community health*, 54(7), 502-509.
- Ashby, K., & Mahdon, M. (2010). Why do employees come to work when ill? An investigation into sickness presence in the workplace. *The Work Foundation*, (Abril).
- Aziz, S., Adkins, C. T., Walker, A. G., & Wuensch, K. L. (2010). Workaholism and work-life imbalance: Does cultural origin influence the relationship? *International Journal of Psychology*.
- Baruch, Y. (2011). The positive wellbeing aspects of workaholism in cross cultural perspective: The chocoholism metaphor. *Career Development International*, 16(6), 572-591.
- Bockerman, P., & Laukkanen, E. (2009). Presenteeism in Finland: determinants by gender and the sector of economy. *Ege Academic Review*, 9(3), 1007-1016.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Brown, H. E., Gilson, N. D., Burton, N. W., & Brown, W. J. (2011). Does physical activity impact on presenteeism and other indicators of workplace well-being? *Sports Medicine*, 41(3), 249-262.
- Burke, R. J. (2000a). Workaholism in organizations: The role of personal beliefs and fears. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 13(1), 53-64.
- Burke, R. J. (2000b). Workaholism in organizations: concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 2(1), 1-16.
- Burke, R. J. (2001). Workaholism in organizations: the role of organizational values. *Personnel Review*, 30(6), 637-645.
- Burke, R. J., Burgess, Z., & Fallon, B. (2006). Workaholism among Australian female managers and professionals: Job behaviors, satisfactions and psychological health. *Equal Opportunities International*, 25(3), 200-213.
- Burke, R. J., Richardsen, A. M., & Mortinussen, M. (2004). Workaholism among Norwegian managers: Work and well-being outcomes. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 459-470.

As relações entre presentismo, *workaholism* e CCO e os seus efeitos no bem-estar do trabalhador

- Choi, Y. (2013). The Differences Between Work Engagement and Workaholism, and Organizational Outcomes: An Integrative Model. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 41(10), 1655-1665.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A. & Wesson, M. J. (2013). Organizational commitment, *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (pp. 64-98). New York: McGraw-Hill Higher Education
- Cooper, C. L. (1998). The changing nature of work [1]. *Community, Work & Family*.
- Cooper, C., & Dewe, P. (2008) Well-being—absenteeism, presenteeism, costs and challenges. *Occupational Medicine*. 58, 522-524.
- Cristão, C. (2010). Cerca de 10% dos portugueses são viciados no trabalho. *Diários de Notícias*, (Online). Recuperado em 13 de Outubro de 2014, de http://www.dn.pt/inicio/ciencia/interior.aspx?content_id=1547056&seccao=Sa%FAde.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The Relationship of Emotional Exhaustion to Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Applied Psychology*. 88(1), 160-169.
- D'Abate, C. P., & Eddy, E. R. (2007). Engaging in personal business on the job: Extending the presenteeism construct. *Human Resource Development Quarterly*, 18(3), 361-383.
- Demerouti, E., Blanc, P. M. L., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14(1), 50-68.
- Dew, K., Keefe, V., & Small, K. (2005). "Choosing" to work when sick: Workplace presenteeism. *Social Science and Medicine*, 60(10), 2273-2282.
- Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Sousa, L. M., & Cunha, J. V. da. (2010). Tradução e validação para a língua portuguesa das escalas de presentismo WLQ-8 e SPS-6. *Avaliação Psicológica*, 9(2), 253-266. Recuperado em 28 de outubro de 2014, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712010000200010&lng=pt&tlng=pt.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics using IBM SPSS Statistics*. Recuperado em 30 de Outubro de 2014, de http://www.google.pt/books?id=c0Wk9luBmAoC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Gheorghiuța, N. (2014). Workaholism: A New Challenge for Organisation Management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 295-300.
- Gini, A. L. (1998). Working Ourselves to Death : *Business and Society Review*, 45-56.
- Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowski, R. J., Hawkins, K., Wang, S., & Lynch, W. (2004). Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health

As relações entre presentismo, *workaholism* e CCO e os seus efeitos no bem-estar do trabalhador

conditions affecting U.S. employers. *Journal of occupational and environmental medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine*, 46(4), 398-412.

Graham, J. W., & Van Dyne, L. (2006). Gathering information and exercising influence: Two forms of civic virtue organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 18(2), 89-109.

Grinyer, A., & Singleton, V. (2000). Sickness absence as risk-taking behaviour: a study of organisational and cultural factors in the public sector. *Health, Risk & Society*, 2(1), 7–21.

Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2008). Going ill to work - What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Social Science and Medicine*, 67(6), 956-964.

Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work - But out of it. *Harvard Business Review*.

Hummer, J., Sherman, B., & Quinn, N. (2002). Present and unaccounted for. *Occupational health & safety (Waco, Tex.)*, 71(4), 40-42, 44, 100.

Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542.

Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology*. 16(4), 483-500.

Kivimäki, M., Head, J., Ferrie, J. E., Hemingway, H., Shipley, M. J., Vahtera, J., & Marmot, M. G. (2005). Working while ill as a risk factor for serious coronary events: the Whitehall II study. *American journal of public health*, 95(1), 98-102.

Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., Hackleman, P., et al. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *Journal of occupational and environmental medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1), 14-20.

Krohne, K., & Magnussen, L. H. (2011). Go to work or report sick? A focus group study on decisions of sickness presence among offshore catering section workers. *BMC research notes*, 4, 70.

LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 52-65.

As relações entre presentismo, *workaholism* e CCO e os seus efeitos no bem-estar do trabalhador

- Liang, Y.-W., & Chu, C.-M. (2009). Personality Traits and Personal and Organizational Inducements: Antecedents of Workaholism. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 37(5), 645-660.
- Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22(1), 143-150.
- Lowe, G. (2002). Here in body, absent in productivity. *HR Reporter*, (December 2, 2002), 2.
- Lu, L., Lin, H. Y., & Cooper, C. L. (2013). Unhealthy and present: motives and consequences of the act of presenteeism among Taiwanese employees. *Journal of occupational health psychology*, 18(4), 406-16.
- McKevitt, C., Morgan, M., Dundas, R., & Holland, W. W. (1997). Sickness absence and “working through” illness: a comparison of two professional groups. *Journal of public health medicine*, 19(3), 295-300.
- Moon, H., Van Dyne, L., & Wrobel, K. (2005). The Circumplex Model and the Future of OCB Research. In D. L. Turnipseed (Ed.), *Handbook of Organizational Citizenship Behavior* (pp. 1-22). Nova Science Publishers.
- Moorman, R., & Blakely, G. (1995). Individualism-Collectivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 127-142.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111-136.
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Paillé, P. (2011). Perceived Stressful Work, Citizenship Behaviour and Intention to Leave the Organization in a High Turnover Environment: Examining the Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Management Research*, 3, 1-14.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Pauly, M. V., Nicholson, S., Polsky, D., Berger, M. L., & Sharda, C. (2008). Valuing reductions in on-the-job illness: “Presenteeism” from managerial and economic perspectives. *Health Economics*, 17(4), 469-485.

As relações entre presentismo, *workaholism* e CCO e os seus efeitos no bem-estar do trabalhador

- Piotrowski, C., & Vodanovich, S. J. (2006). The Interface between Workaholism and Work-Family Conflict: A Review and Conceptual Framework. *Organization Development Journal*, 24(4), 84-92.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *The Journal of applied psychology*, 94(1), 122-141.
- Ramsey, R. D. (2006). "presenteeism": a new problem in the workplace. *Supervision*, 67(8), 14-17. National Research Bureau.
- Robinson, B. E. (2000). A Typology of Workaholics With Implications for Counselors. *Journal of Addictions & Offender Counseling*, 21(1), 34-48.
- Roslender, R., Stevenson, J. E., & Kahn, H. (2012). Towards recognising workforce health as a constituent of intellectual capital: Insights from a survey of UK accounting and finance directors. *Accounting Forum*, 36(4), 266-278.
- Russo, J. A., & Waters, L. E. (2006). Workaholic worker type differences in work-family conflict: The moderating role of supervisor support and flexible work scheduling. *Career Development International*, 11(5), 418-439.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173-203.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Heijden, F. M. M. A. van der, & Prins, J. T. (2009a). Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Heijden, F. M. M. A. van der, & Prins, J. T. (2009b). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*.
- Schulte, P., & Vainio, H. (2010). Well-being at work – overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 36(5), 422-429.
- Schultz, A. B., & Edington, D. W. (2007). Employee health and presenteeism: a systematic review. *Journal of occupational rehabilitation*. 17, 547-579
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50 (3), 287-314

As relações entre presentismo, *workaholism* e CCO e os seus efeitos no bem-estar do trabalhador

- Sheridan, A. (2004). Chronic presenteeism: The multiple dimensions to men's absence from part-time work. *Gender, Work and Organization*, 11(2), 207-225.
- Silva, H. T. (2014). O presentismo nas empresas é duas vezes pior que faltar. *Observador*, (Online). Recuperado em 22 de Setembro de 2014, de <http://observador.pt/2014/07/17/stress-custa-240-mil-milhoes-por-ano-empresas/>
- Simpson, R. (1998). Presenteeism, power and organizational change: long hours as a career barrier and the impact on the working lives of women managers. *British Journal of Management*, 9, 37-50.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 520-536.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58(1), 160-178.
- Stolz, R. L. (1993). Reducing turnover through incentive programs. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 34(1), 79.
- Sulea, C., Virga, D., Maricutoiu, L. P., Schaufeli, W., Dumitru, C. Z., & Sava, F. A. (2012). Work engagement as mediator between job characteristics and positive and negative extra-role behaviors. *Career Development International*, 17(3), 188-207.
- Taris, T. W., Geurts, S. A. E., Schaufeli, W. B., Blonk, R. W. B., & Lagerveld, S. E. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(2), 153-165.
- Theorell, T., Oxenstierna, G., Westerlund, H., Ferrie, J., Hagberg, J., & Alfredsson, L. (2003). Downsizing of staff is associated with lowered medically certified sick leave in female employees. *Occupational and environmental medicine*, 60(9), E9.
- Turner, L. (2006). Coping with Presenteeism. Those who come to work sick drain people, profits and productivity. *Business West*, 2-4.
- Van Den Heuvel, S. G., Geuskens, G. A., Hooftman, W. E., Koppes, L. L. J., & Van Den Bossche, S. N. J. (2010). Productivity loss at work; Health-related and work-related factors. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(3), 331-339.

- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004) The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365-375.
- Varela, O. E., Salgado, E. I., & Lasio, M. V. (2010). The meaning of job performance in collectivistic and high power distance cultures: Evidence from three Latin American countries. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 17(4), 407-426.
- Yamamoto, S., Loerbroks, A., & Terris, D. D. (2009). Measuring the effect of workplace health promotion interventions on “presenteeism”: A potential role for biomarkers. *Preventive Medicine*, 48(5), 471-472.
- Waghorn, G., & Chant, D. (2012). Overworking among people with psychiatric disorders: Results: From a large community survey. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(2), 252-261.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.

Anexo A

Profissão

	Frequência	Percentagem
Agente de seguros	1	,2
Agentes de negócios	1	,2
Arquitetos, urbanistas, agrimensores e <i>designers</i>	1	,2
Assistentes de viagem, cobradores e guias intérpretes	1	,2
Diretores dos serviços das tecnologias da informação e comunicação	1	,2
Diretores e gerentes de outros serviços	1	,2
Empregados de aprovisionamento, armazém, de serviços de apoio à produção e transportes	1	,2
Empregados de mesa e bar	1	,2
Médicos	2	,5
Pessoal de informação administrativa	1	,2
Pessoal dos serviços de proteção e segurança	1	,2
Técnico de Manutenção	1	,2
Técnicos da medicina e farmácia	1	,2
Técnicos das telecomunicações e da radiodifusão	1	,2
Técnicos de nível intermédio dos serviços jurídicos, sociais e religiosos	1	,2
Trabalhadores qualificados do fabrico de instrumentos de precisão, joalheiros, artesãos e similares	1	,2
Diretor geral e gestor executivo, de empresas	2	,5
Diretores e gerentes, do comércio a retalho e por grosso	2	,5
Especialistas em assuntos jurídicos	2	,5
Funcionários Públicos	2	,5
Instaladores e reparadores de equipamento elétrico	2	,5

Oficiais das Forças Armadas 2 ,5

Tabela 5.1. – Profissões dos participantes

Profissão	Frequência	Porcentagem
Outro pessoal de apoio de tipo administrativo	2	,5
Outros profissionais de nível intermédio da saúde	2	,5
Técnicos das ciências físicas e de engenharia	2	,5
Técnicos de operação e controlo de processos industriais	2	,5
Agentes de nível intermédio da administração pública, para aplicação da lei e similares	3	,7
Outros	3	,7
Professor dos ensinos universitário e superior	3	,7
Técnicos	3	,7
Vendedores em lojas	3	,7
Outros profissionais de saúde	4	1,0
Caixas, penhoristas e similares	5	1,2
Diretores de vendas, marketing e de desenvolvimento de negócios	5	1,2
Engenheiros de eletrotécnica	5	1,2
Especialistas em engenharia (exceto eletrotécnica)	5	1,2
Autores, jornalistas e linguistas	6	1,5
Professores	6	1,5
Outros especialistas do ensino	7	1,7
Pessoal de receção e de informação a clientes	7	1,7
Diretores de serviços de negócios e de administração	9	2,2
Especialistas em base de dados e redes	9	2,2
Especialistas em finanças e contabilidade	9	2,2
Agentes de compras, de vendas e corretores comerciais	14	3,5

Tabela 5.1. – Profissões dos participantes (continuação)

Profissão		Frequência	Porcentagem
	Especialistas em ciências sociais e religiosas	15	3,7
	Administrativos e secretários especializados	23	5,7
	Especialistas em vendas, marketing e relações públicas	31	7,7
	Analistas e programadores, de software, Web e de aplicações	92	22,8
	Especialistas em organização administrativa	96	23,8
	Total	401	99,5
Missing	99	2	,5
	Total	403	100,0

Tabela 5.1. – Profissões dos participantes (continuação)

Anexo B

Área de atividade

	Frequência	Percentage m
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	1	,2
Atividades imobiliárias	1	,2
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento gestão de resíduos e despoluição	2	,5
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	2	,5
Indústrias extrativas	2	,5
Outras atividades de serviços	3	,7
Alojamento, restauração e similares	4	1,0
Construção Civil	6	1,5
Transportes e armazenagem	7	1,7
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	11	2,7
Atividades financeiras e de seguros	14	3,5
Indústrias transformadoras	17	4,2
Educação	28	6,9
Atividades de saúde humana e apoio social	29	7,2
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	37	9,2
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	56	13,9
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	65	16,1
Atividades de informação e de comunicação	116	28,8
Total	401	99,5
<i>Missing</i> 99	2	,5
Total	403	100,0

As relações entre presentismo, *workaholism* e CCO e os seus efeitos no bem-estar do trabalhador

Tabela 5.2. – Áreas de atividade das organizações para as quais os participantes trabalham